

Niveau(x) d'enseignement: 7
Centre d'intérêt: 875

Numéro EDUQ : 8570162

Rousseau, Romain, 1939-.

La définition du T.A.C.H. : implications aux plans du programme de formation et de la gestion de l'évaluation / Romain Rousseau avec la collab. de Richard Durette, François Leduc et Clément Paquet ; [pour le] Département des sciences de l'éducation, Université du Québec à Rimouski. -- Rimouski : L'Université, 1980.

116 p. ; 26 cm. -- (Monographie / Université du Québec à Rimouski, Département des sciences de l'éducation ; 3)

Bibliogr. : p. 115-116.

Descripteur(s): *Techniques biologiques *Techniques physiques *Activité de plein air *Aménagement *Formation professionnelle *Programme de formation *Programme d'évaluation *Instrument d'évaluation *Questionnaire *Collégial (Niveau)

Identificateur(s) de nom: *Collège de la Côte-Nord

Identificateur(s) de sujet: *Technique cynégétique *Technique halieutique

Le TACH (techniques d'aménagement cynégétique et halieutique) est un programme d'enseignement professionnel de niveau collégial offert en exclusivité au Campus Manicouagan du cégep régional de la Côte-Nord. La recherche vise d'abord à cerner les caractéristiques, au plan des savoirs cognitifs, du savoir-faire et de la manière d'être d'un diplômé de ce programme. Quelle est la définition du technicien diplômé idéal? Cette définition pose le problème de l'évaluation: comment clarifier les attentes vis-à-vis des étudiants en termes de comportements terminaux observables? quelle instrumentation utiliser pour évaluer le degré d'atteinte d'un ensemble d'objectifs?

Pour rencontrer ces objectifs, l'équipe de recherche a décidé de consulter un échantillon de toutes les personnes concernées par ce programme. Un questionnaire d'enquête fut envoyé à 138 personnes: il avait pour but de recueillir, au plan des savoirs cognitifs, du savoir-faire et de la manière d'être, un ensemble de données permettant de tracer le portrait idéal du technicien en aménagement cynégétique et halieutique. Quatre-vingt-trois personnes répondirent au questionnaire.

Le technicien idéal possède les caractéristiques suivantes: il respecte l'environnement, est prudent, responsable, a l'esprit d'équipe, etc. Parmi les savoirs cognitifs qui devraient figurer au programme, on relève: l'aménagement du territoire récréatif, la cartographie, la photo-interprétation, l'ichtyologie, la mammalogie, la botanique, etc. Les chercheurs présentent également, sous forme de tableaux, les comportements qui sont attendus d'un technicien et ceux qu'il convient de corriger. Une dernière partie reproduit des instruments d'évaluation des objectifs pédagogiques.

Type de document: r

Financement: Bénéficiaire - UGAR

Organisme(s) source(s) - MEQ-DGEC

Programme(s) de subvention - Développement
institutionnel

LA DEFINITION DU T.A.C.H. : Implications
aux plans du programme de formation de
la gestion de l'évaluation.

par: Romain Rousseau avec la coll. de
Richard Dorville, François Leduc &
Clément Faquet.

Département des Sciences
de l'Éducation

Monographie no. 3

LA DEFINITION DU T.A.C.H.
Implications aux plans du programme de
formation et de la gestion de l'évaluation

Romain Rousseau

avec la collaboration de

Richard Durette, François Leduc
& Clément Paquet

Université du Québec à Rimouski
Avril 1980

Département des Sciences
de l'Éducation

Monographie no. 3

LA DEFINITION DU T.A.C.H.
Implications aux plans du programme de
formation et de la gestion de l'évaluation

Romain Rousseau

avec la collaboration de

Richard Durette, François Leduc
& Clément Paquet

Université du Québec à Rimouski
Avril 1980

Remerciements

A Monsieur Luc Bouthillier, membre de l'équipe de recherche pendant la phase 1 du projet, dont le dynamisme n'est pas étranger à la poursuite du travail dans le sens dont fait état la présente monographie.

Aux 83 personnes, administrateurs, diplômés de 1974 à 1979, employés, professeurs et professeurs-techniciens, qui ont répondu au questionnaire de recherche.

Aux collègues, Messieurs Clermont Gauthier, Arthur Gélinas et Jean-Louis Plante dont l'implication pendant la phase 1 du projet a permis de soulever des problèmes de fond qui ont orienté la réalisation de la phase 2.

A Madame Denyse Thériault pour le soin apporté à la dactylographie du texte.

Le consultant-responsable et les membres actuels de l'équipe de recherche expriment leur plus profonde gratitude.

R. Proulx, consultant responsable, professeur à l'UQAM
B.A. Durette, L. Lebe et L. Paquet, membres de l'équipe
et professeurs au CEGEP de l'Antarive

Cette recherche a pu être réalisée grâce
à une aide financière de la D.G.E.C. dans
le cadre du programme de recherche en ana-
lyse institutionnelle, à la demande et
avec la participation du CERI de Haute-
rive.

TABLE DES MATIERES

	page
LISTE DES TABLEAUX.....	9
LISTE DES FIGURES.....	11
AVANT-PROPOS.....	13
1. INTRODUCTION. ENONCE DE LA PROBLEMATIQUE.....	15
Des réalisations.....	15
Par rapport à la présentation du plan de cours.....	16
Par rapport aux implications pratiques.....	17
2. UNE DEFINITION DU T.A.C.H. IDEAL.....	21
Méthode.....	21
Les résultats: présentation, analyse et discussion.....	25
Au sujet des caractéristiques liées au savoir-faire et à la manière d'être.....	25
Au sujet des savoirs cognitifs.....	28
3. LE PROBLEME DE L'EVALUATION.....	37
Caractéristiques personnelles liées au savoir-faire et à la manière d'être du T.A.C.H. idéal et comportements terminaux observables.....	37
4. LA GESTION DE L'EVALUATION.....	47
Première partie: modèle de grille d'évaluation du savoir-faire et de la manière d'être conçue pour l'appréciation d'une équipe (groupe à forte cohésion).....	51

I. (Suite)

Deuxième partie: modèle de grille d'évaluation du savoir-faire et de la manière d'être conçue pour l'appréciation d'un étudiant membre d'une équipe.....	61
Troisième partie: modèles de tableaux de notes avec interprétation pouvant servir de feuilles de profil des résultats pour une équipe et pour chacun des étudiants membres d'une équipe.....	71
ANNEXE A: présentation originelle du projet T.A.C.H.....	72
ANNEXE B: plan du cours 115-544-76: <u>Stage d'été en forêt</u> utilisé durant la session d'été 1978.....	93
ANNEXE C: plan du cours 115-544-76: <u>Stage d'été en forêt</u> utilisé durant la session d'été 1979.....	99
ANNEXE D: le questionnaire d'enquête.....	107
BIBLIOGRAPHIE.....	115

LISTE DES TABLEAUX

	page
1. Répartition en % des étudiants en R ⁺ et en R ⁻ suite à la pré-expérimentation en 1979	18
2. Par catégorie de sujets, pourcentage des questionnaires retournés.....	22
3. Sur une échelle de cinq points, note moyenne accordée par cinq groupes différents de sujets à chacune des caractéristiques personnelles liées au savoir-faire et à la manière d'être d'un T.A.C.H. idéal et matrice d'intercorrélations entre les perceptions des divers groupes de sujets.....	24
4. L'ordre d'importance des caractéristiques liées au savoir-faire et à la manière d'être du T.A.C.H. idéal et cotes moyennes accordées par l'ensemble des sujets.....	26
5. Sur une échelle de cinq points, note moyenne accordée par cinq groupes différents de sujets à la plupart des matières ou savoirs cognitifs figurant au programme dans l'optique de la formation d'un T.A.C.H. idéal et matrice d'intercorrélations entre les perceptions des divers groupes de sujets.....	30
6. L'ordre d'importance des savoirs cognitifs du T.A.C.H. idéal et cotes moyennes accordées par l'ensemble des sujets, sauf les administrateurs.....	32
7. Caractéristiques personnelles liées au savoir-faire et à la manière d'être du T.A.C.H. idéal et comportements terminaux observables.....	41

LISTE DES FIGURES

	page
1. Sur une échelle de cinq points, degré d'importance des caractéristiques personnelles (savoir-faire et manière d'être) d'un T.A.C.H. idéal.....	27
2. Sur une échelle de cinq points, degré d'importance des matières ou savoirs cognitifs dans la formation d'un T.A.C.H. idéal.....	33

AVANT-PROPOS

Cette étude ne propose pas de solutions à tous les problèmes soulevés dans le projet F.A.C.H. Nous croyons toutefois qu'elle traite de problèmes fondamentaux et qu'elle ouvre la porte à l'échange, à la discussion sur les éléments de réponses suggérées.

L'idée d'un colloque portant sur le contenu de cette monographie mérite, à notre avis, d'être considérée sérieusement. Nous ne doutons pas que les promoteurs du projet F.A.C.H., Messieurs Roger Lapointe, responsable des sciences et des techniques biologiques et physiques, et Ivon Caouette, directeur des services pédagogiques, accueilleront avec intérêt cette idée.

Si ce colloque a lieu, il pourrait devenir un lieu et un moment privilégiés pour aborder avec l'ensemble des personnes concernées les points traités dans la présente étude et, de façon plus particulière, ceux portant sur 1) la définition du F.A.C.H. idéal aux plans des savoirs cognitifs, du savoir-faire et de la manière d'être et 2) les implications de cette définition sur le programme de formation, d'une part et sur l'évaluation de l'atteinte des objectifs pédagogiques redéfinis, d'autre part. Mais, comment gérer cette évaluation? Sur ce point, le modèle proposé dans la section 4 pourrait facilement devenir un troisième aspect à considérer dans

un colloque portant sur la formation du F.A.C.H., si on cherche le meindrement à concrétiser, à opérationnaliser l'évaluation de l'atteinte des objectifs pédagogiques dans un programme de formation "repensé".

I. INTRODUCTION ENONCE DE LA PROBLEMATIQUE

L'Analyse des activités d'enseignement et d'évaluation de certains cours de la session d'été sur le site naturel et d'expérimentation en F.A.C.H.¹ a conduit à des réalisations certes, mais a aussi soulevé des problèmes qui nous semblent fondamentaux.

Des réalisations

Sans entrer dans les détails comme on l'a fait plus tôt dans le rapport d'étape (Rousseau, 1979), il faut rappeler ici que la phase I du projet a donné aux intervenants l'occasion de développer des habiletés certaines en "Objectifs et Documentation" (Rousseau & Gauthier, 1979). Non seulement en arrivèrent-ils à reformuler de façon plus opérationnelle les objectifs généraux et pédagogiques de leurs cours, mais encore, ils purent proposer un plan de cours plus cohérent, plus "parlant" pour les étudiants d'une part et faire connaître aux étudiants ce qu'on attendait d'eux comme comportements terminaux à développer ou à acquérir, d'autre part. Bref, ce plan de cours est devenu le signe sensible d'un contrat pédagogique différent, nouveau style, peut-être connu mais non employé jusqu'alors.

1. Cette première partie de la phrase reprend mot à mot le titre du projet F.A.C.H. dans sa présentation originelle. (Voir annexe A)

Comment s'est vécu ce nouveau genre de contrat pédagogique étudiant-professeur? Qu'a-t-on observé pendant la pré-expérimentation dans certains cours? Répondre à l'une ou l'autre de ces questions sans se référer à la façon dont se vivait un cours avant le projet T.A.C.H. paraît impossible. Une observation comparative du processus de cheminement de l'étudiant, observation comparative qu'il faut situer dans le contexte d'une psychologie perceptuelle¹, a permis de déceler un certain nombre de comportements et d'attitudes qu'il paraît intéressant de rapporter notamment par rapport à la présentation du plan de cours et aux implications pratiques.

Par rapport à la présentation du plan de cours.

Avant le projet T.A.C.H., les étudiants prenaient connaissance du contenu, de la méthodologie en général et du type d'évaluation (examens, travaux pratiques...). Après la phase I du projet T.A.C.H., les étudiants prenaient connaissance des objectifs généraux et pédagogiques et de ce qui en découlait: le contenu, les activités d'apprentissage, les comportements terminaux attendus et les moyens d'évaluation. Les Annexes B et C donnent pour un même cours le plan utilisé avant et celui employé après.

1. Une étude réalisée dans le cadre d'une psychologie perceptuelle renseigne essentiellement sur les perceptions des répondants (Goble, 1970). Les résultats ont en découlant peuvent être considérés comme "significatifs" dans la mesure où l'on croit que "c'est avec nos perceptions que nous jugeons, que nous pensons, que nous agissons, en un mot, que nous vivons". (Rousseau, 1970, et 1974).

Par rapport aux implications pratiques

Avant le projet T.A.C.H., l'étudiant était en situation d'attente au jour le jour, attente axée sur ce que le professeur pouvait et allait demander de faire. Après la phase I du projet T.A.C.H., l'étudiant vit une situation où il est invité à se prendre en main: c'est lui qui devient le premier responsable de l'acquisition de tel ou tel comportement terminal attendu. Quant au professeur, il fournit à l'étudiant les occasions de se prendre en main, d'exercer ses responsabilités.

Ce cheminement de l'étudiant peut être caractérisé, au plan émotionnel, par trois étapes successives. La première en est une à la fois d'éveil brutal ou de surprise et de satisfaction: "enfin, on sait ce qu'on attend de nous". Suit une étape d'inquiétude plus ou moins profonde, d'insécurité, voire d'anxiété. L'étudiant se sent de plus en plus responsable de l'acquisition des comportements terminaux attendus. Ça lui fait peur. Il fait face à une situation de prise de décision. Ou bien, il choisit de passer à l'action, d'entreprendre sa formation: dès lors, les sentiments d'inquiétude s'estompent graduellement. Sa satisfaction grandit au fur et à mesure qu'il se met à vivre de façon responsable le nouveau contrat pédagogique. Ou bien, il se sent incapable de passer à l'action, de s'engager véritablement vers l'acquisition des comportements attendus: dès lors, l'inquiétude demeure en lui, progressivement l'agressivité apparaît. Il devient frustré. Il n'arrive pas à vivre de façon responsable le nouveau contrat pédagogique. Bref, à la fin de ce cheminement, les étudiants se répartissent

sent en deux groupes. Il y a celui des plus responsables (R^+) et celui des moins responsables (R^-).

Suite à la pré-expérimentation de 1979, comment se répartissent les étudiants (R^+ versus R^-) dans les cours 145-544-76, 145-644-76, 145-564-79 et 145-534-76? Le Tableau 1 donne les pourcentages recueillis.

Tableau 1

Répartition en % des étudiants en R^+ et en R^- suite à la pré-expérimentation de 1979.

COURS		145-544-76	145-644-76	145-564-79	145-534-76
Étudiants	R^+	60-70	85	15-25	70
	R^-	30-40	15	75-85	30

Ces pourcentages sont bien sûr approximatifs. Ils sont basés sur le seul jugement ou à partir de la seule perception des professeurs concernés. Si d'aucun affirmait que ces données ne reflètent pas la "vérité" le moins qu'on pourrait dire, c'est qu'elles traduisent une réalité subjective ou ne peut plus authentique. Or, n'est-ce pas avec cette et sa réalité subjective que le professeur entre en relation avec ses étudiants, qu'il leur communique ses attentes, qu'il ait le nouveau contrat pédagogique?

que révèlent donc les données du tableau 1? Que dans trois cours sur quatre, le nouveau contrat pédagogique traduit en partie dans le nouveau plan de cours "produit" un plus grand nombre d'étudiants "plus responsables". Il est peut-être intéressant de noter qu'il y a eu une exception à la règle (cf. cours 145-564-78). Cela laisse entrevoir ou penser que la perception des quatre professeurs concernés ne résulte pas d'un biais systématique, que cette perception "subjective" n'est pas tout à fait aveugle ni uniforme.

L'élaboration des plans de cours, dans le contexte de l'établissement d'un nouveau contrat pédagogique, a donné lieu à de nombreuses questions, notamment à celle-ci qui fut sentie tout au long des travaux comme fondamentale: "C'est quoi un bon T.A.C.H.? Qu'est-ce qui devrait le caractériser aux plans des savoirs cognitifs, du savoir-faire et de la manière d'être?" Cette question pose brutalement le problème de la définition du T.A.C.H. idéal.

2. UNE DEFINITION DU T.A.C.H. IDEAL

L'équipe de recherche a tenté de mettre au point une définition du T.A.C.H. idéal. Mais comment serait reçue cette définition? N'aurait-elle pas été perçue comme le rêve éveillé de quelques professeurs rêlés? On a donc décidé, en dépit de la somme importante de travail que cela allait réclamer de la part de chacun, de consulter un échantillon de toutes les personnes concernées par ce problème.

Méthode

L'échantillon théorique comprenait 44 diplômés des années 1974 à 1978, 39 diplômés de 1979, 44 employeurs actuels et potentiels, 7 professeurs et techniciens-professeurs et 4 administrateurs (P.N.F.). Au total, cela donnait un échantillon diversifié de 158 personnes.

Un questionnaire d'enquête fut envoyé à chacune de ces 158 personnes. Ce questionnaire, dont une copie est en Annexe B, avait pour but de recueillir, aux plans des savoirs cognitifs, du savoir-faire et de la manière d'être, un ensemble de données permettant de tracer le portrait idéal du technicien en aménagement cynégetique et halieutique. Une lettre, signée par le consultant responsable de l'enquête, accompagnait le questionnaire et

convenait chacune des personnes à y répondre "au meilleur de leur connaissance". Le questionnaire fut expédié au début du février. La consultation dura trois semaines. À la fin de la consultation, 83 questionnaires répondus furent retournés, soit un pourcentage de 60,14%. Le Tableau 2 donne, pour chaque catégorie de sujets, le nombre de questionnaires expédiés et retournés et le pourcentage qu'ils représentent des derniers.

Tableau 2

Par catégorie de sujets, pourcentage des questionnaires retournés.

Catégorie de sujets	Questionnaires		de retour
	expédiés	retournés	
A. Diplômés 1974-1978	41	30	68,2
B. Diplômés (1979)	39	25	64,1
C. Employeurs	44	18	40,9
D. Professeurs	7	6	85,7
E. Administrateurs (P.N.E.I.)	1	1	100,0
Total	158	83	60,1

Les résultats: présentation, analyse et discussion

Au sujet des caractéristiques liées au savoir-faire et à la manière d'être.

Le tableau 3 rapporte les moyennes accordées par chacune des catégories de répondants et au total quant à quatorze caractéristiques personnelles liées au savoir-faire et à la manière d'être d'un T.A.C.B. idéal. Pour bien comprendre ces moyennes, il faut préciser que celles-ci se situent sur une échelle de 5 points où la valeur 5 signifie que le T.A.C.B. idéal devrait posséder une caractéristique à un très haut degré et où la valeur 1 signifie que le T.A.C.B. idéal devrait posséder une caractéristique à un très faible degré. En plus de la moyenne, le tableau 3 donne aussi les intercorrélations obtenues (rho de Spearman) entre les perceptions des différentes catégories de sujets.

Par rapport aux caractéristiques personnelles du T.A.C.B. idéal, le groupe des diplômés de 1974 à 1978 est celui qui présente la meilleure corrélation avec chacun des autres groupes, avec une corrélation moyenne de 0,793 ($p < .01$).

Au deuxième rang, avec une corrélation moyenne de 0,736 ($p < .01$) on retrouve le groupe des employeurs.

Au troisième rang, se situe le groupe des professeurs avec une corrélation moyenne de 0,758 ($p < .01$).

Apparaissent aux 4^e et 5^e rangs, avec des corrélations moyennes respectives de 0,688 ($p < .01$) et 0,608 ($p < .01$), le groupe des diplômés et celui des administrateurs.

Tableau 3

Sur une échelle de 5 points, note moyenne accordée par cinq groupes différents de sujets à chacune des caractéristiques personnelles liées au savoir-faire et à la manière d'être d'un T.A.C.H. idéal et matrice d'intercorrélations entre les perceptions des divers groupes de sujets. Février 1980.

Caractéristiques	Groupes					Total
	A	B	C	D	E	
1. Planifie	4,20	3,00	3,94	4,16	4,50	4,28
2. Respecte l'environnement	4,75	4,76	4,72	4,83	5,00	4,87
3. S'habille adéquatement	4,00	3,92	3,72	4,16	4,25	3,81
4. Est ponctuel	4,56	4,28	4,31	4,53	4,75	4,36
5. A l'esprit d'équipe	4,62	4,24	4,38	4,50	4,50	4,43
6. Est prudent	4,70	4,72	4,14	4,50	4,75	4,65
7. Supporte l'isolement	3,56	3,68	3,38	3,00	3,75	3,39
8. Est autonome	4,20	4,40	4,00	4,33	3,50	4,19
9. A le sens de l'observation	4,10	4,20	4,27	3,80	3,50	4,12
10. A de l'initiative	3,76	4,16	4,00	4,50	4,25	4,08
11. S'adapte à diverses situations	4,26	4,16	3,03	3,66	4,00	4,07
12. A un idéal de service	3,50	3,06	3,55	3,50	3,75	3,78
13. Est tolérant	3,65	3,64	3,77	3,50	3,50	3,51
14. Est responsable	4,50	4,52	4,57	4,50	5,00	4,58
Total	4,15	4,12	4,06	4,09	4,21	4,15
Groupes	A	B	C	D	E	Total
A. Diplômés 1974-78		0,789	0,889	0,747	0,748	0,937
B. Diplômés 1979	0,789		0,712	0,726	0,524	0,805
C. Employeurs	0,889	0,712		0,851	0,691	0,948
D. Professeurs	0,747	0,726	0,851		0,708	0,841
E. Administrateurs (P.N.F.)	0,748	0,524	0,691	0,708		0,779
Corrélations moyennes	0,793	0,688	0,756	0,758	0,668	

Les groupes les plus interreliés quant à leur perception de l'importance à accorder aux caractéristiques personnelles dans la formation d'un T.A.C.H. sont les suivants :

- A. le groupe des diplômés de 1974-1978 et celui des employeurs avec une corrélation de 0,589 ($p < .01$); et
- B. le groupe des professeurs et celui des employeurs avec une corrélation de 0,551 ($p < .01$).

Les groupes les moins interreliés par rapport à ces mêmes perceptions sont :

- A. le groupe des diplômés de 1979 et celui des administrateurs avec une corrélation de 0,524 ($p < .05$); et
- B. le groupe des employeurs et celui des administrateurs avec une corrélation de 0,691 ($p < .01$).

En dépit du fait, premièrement, que les diplômés de 1979 et les administrateurs sont les deux groupes qui obtiennent les corrélations moyennes les plus faibles (cf. Tableau 3, dernière rangée) et, deuxièmement, que les interrelations les plus faibles impliquent aussi ces deux groupes de sujets, il nous semble utile néanmoins de tenir compte des perceptions de tous les sujets questionnés. Ceci paraît d'autant plus justifiable que les corrélations de chacun des groupes avec l'ensemble peuvent être considérées comme plus que satisfaisantes, celles-ci variant de 0,779 (administrateurs) à 0,948 (employeurs).

Bien, en considérant l'ensemble des sujets questionnés, voici l'ordre d'importance accordée à chacune des caractéristiques personnelles qu'on devrait développer dans un programme de formation d'un F.A.C.H.

Tableau 4

L'ordre d'importance des caractéristiques liées au savoir-faire et à la manière d'être du F.A.C.H. idéal et cotes moyennes accordées par l'ensemble des sujets.

Ordre d'importance	Caractéristiques personnelles liées au savoir-faire et à la manière d'être	Cotes moyennes
1	Respecte l'environnement	4,87
2	Est prudent	4,65
3	Est responsable	4,58
4	A l'esprit d'équipe	4,43
5	Est ponctuel	4,36
6	Planifie	4,28
7	Est autonome	4,19
8	A le sens de l'observation	4,12
9	A de l'initiative	4,08
10	S'adapte à diverses situations	4,07
11	S'habille adéquatement	3,91
12	A un idéal de service	3,78
13	Est tolérant	3,51
14	Supporte l'isolement	3,39

Dans le graphique ci-dessous, nous situons sur le continuum de 5 points utilisé dans le questionnaire d'enquête, chacune de ces 14 caractéristiques. À l'examen de ce graphique, il ressort de façon assez claire

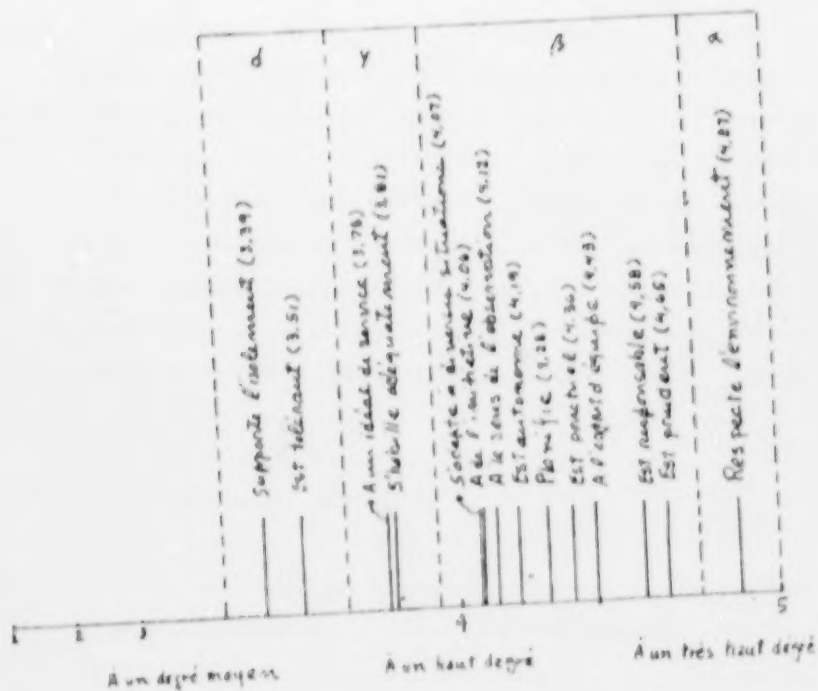


Fig. 1. - Sur une échelle de cinq points, degré d'importance des caractéristiques personnelles (savoir-faire et manière d'être) d'un F.A.C.H. idéal. D'après l'ensemble des sujets (N=55) Février 1950.

que ces caractéristiques peuvent être considérées comme des éléments appartenant à quatre "clusters" ou groupements différents identifiés par les lettres grecques alpha (α), bêta (β), gamma (γ) et delta (δ). Le groupement α contient un seul élément, soit la caractéristique : "Respecte l'environnement". Il ne fait aucun doute que cette caractéristique s'avère non seulement utile mais encore est perçue par l'ensemble des sujets comme "absolument" nécessaire à développer chez le T.A.C.H. idéal. Le groupement β est celui qui contient le plus grand nombre d'éléments ou caractéristiques. Celles-ci concernent, par ordre d'importance, la prudence, la responsabilité, l'esprit d'équipe, la punctualité, la participation, l'autonomie, le sens de l'observation, l'initiative et l'adaptation à diverses situations. Ces diverses caractéristiques, ajoutées à celle qui constitue le groupement α nous apparaissent, toujours d'après les réponses obtenues par l'ensemble des sujets, les caractéristiques minimales à développer au cours de la formation d'un T.A.C.H. Quant aux éléments des deux autres groupements γ et δ , les caractéristiques personnelles auxquelles ils réfèrent peuvent être envisagées, compte tenu de leur situation sur le continuum, comme des objectifs souhaitables mais non totalement indispensables pour un T.A.C.H. même idéal.

Au sujet des savoirs cognitifs

Par rapport aux matières ou aux savoirs cognitifs qui devraient figurer au programme dans l'optique de la formation d'un T.A.C.H. idéal, le Tableau 5 donne le même type de renseignements que ceux rapportés dans

le Tableau 3. 1) la note moyenne, sur une échelle de cinq points, accordée par chacun des groupes de l'échantillon par rapport à treize matières figurant dans le programme de formation actuelle et 2) la matrice des intercorrélations (rho de Spearman) entre les perceptions des divers groupes de sujets.

Suite à l'examen des données figurant dans ce Tableau, il ressort un certain nombre de points qu'il nous semble important de signaler.

Par rapport aux perceptions sur l'importance à accorder à l'une ou l'autre de 13 matières différentes, le groupe des professeurs est celui qui présente la meilleure corrélation avec chacun des autres groupes, avec une corrélation moyenne de 0,672 ($p < .01$). Aux 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} rangs, avec des corrélations moyennes respectives de 0,665 ($p < .01$), 0,634 ($p < .02$) et 0,560 ($p < .05$), on retrouve les diplômés de 1979, les diplômés de 1971 à 1973 et les employeurs. Loin derrière, avec une corrélation moyenne de 0,204 ($p > .05$), apparaît le groupe des administrateurs (P.N.E.). Ces seuls résultats nous obligent, si on désire tenir compte d'un minimum de convergence au niveau des perceptions, à considérer ce dernier groupe comme trop marginal pour pouvoir l'inclure dans l'ensemble des résultats obtenus.

De plus, les groupes les plus intercorrélés quant à leur perception de l'importance à accorder aux diverses matières (cf. Tableau 5) devant contribuer à la formation du T.A.C.H. idéal sont les suivantes: 1) le groupe des diplômés de 1974-1976 et celui des diplômés de 1979 avec une corrélation

Tableau 5

Sur une échelle de 5 points, note moyenne accordée par cinq groupes différents de sujets à la plupart des matières ou savoirs cognitifs figurant au programme dans l'optique de formation d'un T.A.C.H. idéal et matrice d'intercorrélations entre les perceptions des divers groupes de sujets.
février 1980.

Matières	Groupes					Total-E
	A	B	C	D	E	
1. Socio-économie du tourisme	3,50	2,76	3,23	3,02	4,25	3,17
2. Hydrologie	3,20	3,32	3,52	3,60	4,50	3,29
3. Cartographie, photo- interprétation	4,41	4,72	4,22	4,60	4,50	4,18
4. Mammalogie	4,48	4,52	4,05	4,40	3,66	4,39
5. Ichthyologie	4,53	4,52	4,11	4,60	4,25	4,43
6. Ornithologie	4,03	4,00	3,88	4,00	3,50	3,96
7. Botanique	4,17	4,36	3,88	4,20	3,75	4,21
8. Gestion du personnel	4,13	3,56	4,22	4,60	4,00	3,77
9. Administration du tourisme en milieu naturel	3,17	4,12	3,38	4,20	4,50	3,95
10. Aménagement du territoire récréatif	4,65	4,84	4,00	4,60	4,75	4,56
11. Technique halieutique	4,00	3,44	3,88	4,20	3,75	3,81
12. Technique cynégétique	3,89	3,44	3,88	4,20	3,75	3,91
13. Déplacements en forêt	4,03	4,32	3,94	4,60	4,25	4,21
Total	4,09	3,99	3,86	4,21	4,10	4,01
Groupes	A	B	C	D	E	Total-E
A. Diplômés 1971-1974		0,740	0,655	0,736	0,206	0,882
B. Diplômés 1979	0,740		0,672	0,764	0,283	0,975
C. Employeurs	0,655	0,672		0,887	0,026	0,609
D. Professeurs	0,736	0,764	0,887		0,102	0,734
E. Administrateurs (P.N.E.)	0,206	0,283	0,026	0,302		0,253
Corrélations moyennes	0,634	0,665	0,560	0,672	0,204	

de 0,940 ($p < .01$); 2) le groupe des employeurs et celui des professeurs avec une corrélation de 0,887 ($p < .01$); et 3) le groupe des diplômés de 1979 et celui des professeurs avec une corrélation de 0,764 ($p < .01$).

Enfin, les groupes les moins interreliés par rapport à ces mêmes perceptions sont: 1) le groupe des employeurs et celui des administrateurs avec une corrélation de 0,026 ($p > .05$); 2) le groupe des diplômés de 1978 et celui des administrateurs avec une corrélation de 0,206 ($p > .05$); 3) le groupe des diplômés de 1979 et celui des administrateurs avec une corrélation de 0,293 ($p > .05$); et 4) le groupe des professeurs et celui des administrateurs avec une corrélation de 0,302 ($p > .05$).

Ces dernières corrélations montrent, une fois de plus, avec peu de doute à l'horizon qu'on ne peut, en toute logique, conserver dans l'ensemble des perceptions celles des administrateurs (P.N.E.) en égard à la place que devraient occuper les savoirs cognitifs (examinés dans la présente étude) dans la formation du T.A.C.H. idéal.

Donc, en considérant l'ensemble des sujets questionnés moins les administrateurs, voici l'ordre d'importance accordée à chacune des matières dans la formation du T.A.C.H. idéal et la note moyenne méritée par chacune d'elles. Le tableau 6 donne ces renseignements.

Comme nous l'avons fait précédemment pour les caractéristiques liées au savoir-faire et à la manière d'être, la Figure 2 illustre graphi-

Tableau 6

Ordre d'importance	Les matières ou savoirs cognitifs examinés dans l'étude	Cote moyenne
1	Aménagement du territoire récréatif	3,56
2	Cartographie, photo-interprétation	3,48
3	Ichtyologie	3,43
4	Mammalogie	3,39
5	Botanique	3,21
6	Déplacements en forêt	3,21
7	Ornithologie	3,06
8	Administration du tourisme en milieu naturel	3,05
9	Technique cynégétique	3,01
10	Technique halieutique	3,81
11	Gestion du personnel	3,77
12	Hydrologie	3,29
13	Socio-économie du tourisme	3,17

quement la position occupée, sur le continuum de cinq points, par chacune des 13 matières de même que leur regroupement en "clusters" identifiés par les lettres grecques α , β et γ . Le premier "cluster" (α) ou groupe de matières contient, par ordre d'importance, l'Aménagement du territoire récréatif, la Cartographie et photo-interprétation, l'Ichtyologie, la Mammalogie et, au même rang, la Botanique et les Déplacements en forêt. Ce premier groupement occupe sur le continuum de cinq points, une zone se situant entre l'important et le très important. Si on ne peut affirmer, on peut au moins formuler l'hypothèse que les diverses matières qui composent

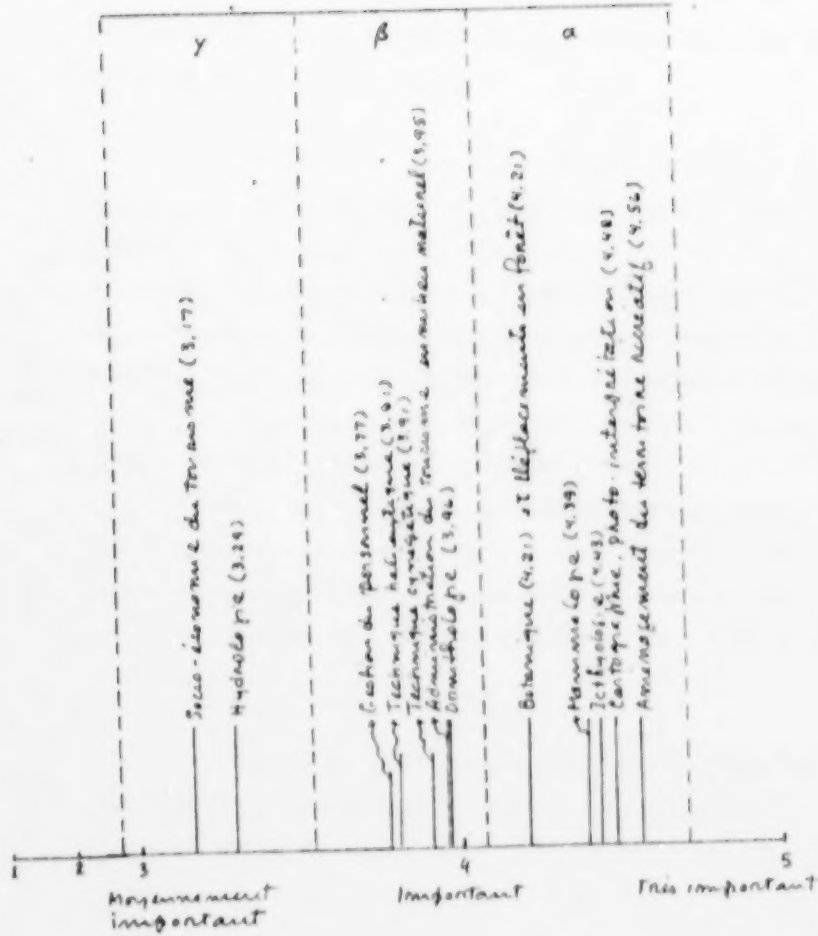


Fig. 2. - Sur une échelle de cinq points, degré d'importance des matières ou savoirs cognitifs dans la formation d'un I.A.C.H. idéal. D'après le groupe total des sujets moins celui des administrateurs (N = 70) - Février 1980.

ce "cluster" définissent un domaine de connaissances primordial qu'on ne saurait ignorer.

Se révélant comme importantes, l'Ornithologie, l'Administration du tourisme en milieu naturel, la Technique cynégétique, la Technique halieutique et la Gestion du personnel, constituent les cinq matières du "cluster"

β. Ces matières, d'après la position occupée sur le continuum de cinq points, ne peuvent pas non plus faire l'objet d'une remise en question quant à leur pertinence. Comme pour celles du "cluster" α, ces matières auront peut-être besoin d'être repensées aux plans de certains objectifs pédagogiques et du contenu. Néanmoins, pour le moment, nous ne voyons pas d'urgence à ce niveau. L'urgence, s'il y a urgence, se situerait davantage aux plans d'une gestion pédagogique dynamique et cohérente de ces matières qui tiendrait compte non seulement de leur importance respective mais encore de la bonne volonté de chacun des intervenants de faire équipe dans l'application de cette gestion.

Le dernier "cluster", γ, comprend deux matières jugées moyennement importantes. Ces matières sont Hydrologie et Socio-économie du tourisme. D'après les données de l'étude, il ne semble pas que ce soit ces deux matières qui contribuent le mieux à la définition du T.A.C.P. idéal. Ce qui ne signifie pas qu'elles doivent disparaître du programme de formation, si on leur accorde la place qui leur revient, i.e. une place moins importante que les matières entrant dans la composition des deux premiers "clusters".

Dans cette section, nous avons présenté, analysé et discuté les perceptions de divers groupes de personnes concernées par le sujet quant au degré d'importance à accorder, dans la formation du F.A.C.H. idéal, aux savoirs cognitifs, d'une part, aux caractéristiques personnelles liées au savoir-faire et à la manière d'être, d'autre part. Comme a pu le constater le lecteur, il se dégage de cette section une définition non équivoque du F.A.C.H. idéal. Dans l'esprit des auteurs, toutefois, l'application de cette définition, son opérationnalisation dans un programme renouvelé ne peuvent se réaliser convenablement sans reconnaître la nécessité d'évaluer et de pouvoir évaluer les acquis des étudiants en regard aux attentes qui découlent de cette définition même. La section suivante aborde donc le problème de l'évaluation en mettant l'accent sur les objectifs pédagogiques que peuvent constituer, dans un programme de formation du F.A.C.H. idéal, les caractéristiques personnelles liées au savoir-faire et à la manière d'être.

3. LE PROBLEME DE L'EVALUATION

Le problème de l'évaluation ne trouve pas son origine ou son point de départ dans la reconnaissance ou non de sa nécessité. Dès qu'on a convenu de l'importance d'un objectif pédagogique dans une matière ou dans un programme, que cet objectif soit de nature cognitive ou non cognitive, la logique la plus élémentaire nous impose de vérifier l'atteinte de cet objectif chez l'étudiant. Un objectif pédagogique dont on ne peut d'aucune manière contrôler le niveau d'atteinte, même de façon indirecte et relative (d'autres diront arbitraire!), n'a pas plus de résonance dans la réalité qu'un vœu pieux. Les multiples efforts qui ont été faits, jusqu'à maintenant, pour essayer de définir et pour montrer comment définir des objectifs en termes opérationnels (Bloom 1969; Clark, 1972; Harnow, 1977; Kratwohl, 1970; Mager, 1971; Nadeau, 1975; Rousseau, 1979; Rousseau & Gauthier, 1979) ont été motivés par la prise de conscience d'une double nécessité: 1) celle de préciser, en termes comportementaux les plus observables possibles, les buts visés par l'éducateur et l'éducation pour le bénéfice de l'éducateur lui-même (il sait où il va!) et de l'étudiant (il sait ce qu'on attend de lui!), et 2) celle d'évaluer le degré d'atteinte des buts fixés, évaluation rendue d'autant plus impiquante pour l'étudiant que les comportements attendus sont en partie observables et le concernent personnellement. Il ne faudra donc pas s'étonner que la concrétisation des buts ait pour effet d'amener l'étudiant à désirer, à demander, à exiger même.

l'auto-évaluation. Ce réflexe est l'autant plus naturel qu'il est aussi bien que le professeur s'il a acquis, après un ou deux trimestres, tel ou tel comportement.

Pourtant, dans le domaine des savoirs cognitifs, surtout quand ces derniers se ramènent presque exclusivement à un ensemble de connaissances qui font souvent plus appel à la mémoire qu'à la compréhension et à l'application, le problème de l'évaluation devient plus complexe. Avant même que le type de contrôle fasse l'objet d'une interrogation pressante de la part des étudiants, d'autres interrogations, non moins pertinentes, souvent perçues comme des signes d'intransigeance, s'expriment à la manière d'un réflexe, laissant entrevoir un cheminement pénible entre le goût d'apprendre des choses qui vont leur être ou leur sembler utiles et une certaine incapacité - comparable souvent à celle des professeurs eux-mêmes - à identifier justement ce qui peut leur être utile, entre le goût d'apprendre à forger en forgeant et le besoin vivement ressenti de donner un encadrement non seulement humain mais aussi didactique, voire théorique, à ce "en forgeant", entre le désir d'obtenir de bons résultats qui augmentent dans une certaine mesure leur chance d'emploi et la peur de faire face à toute situation de contrôle des acquis théoriques.

Si on conçoit que l'éducation, et ça inclut la formation professionnelle du F. A. C. H., est essentiellement un processus de modification de soi et des comportements dans une direction prédéterminée, n'est-il pas alors d'une absolue nécessité de faire voir aux étudiants, dans un premier

temps, cette "direction prédéterminée", puis, lors un second temps, de leur faire connaître de façon claire les attentes directement liées à cette "direction prédéterminée". Dans la section précédente, se dégage, croyons-nous, et de façon assez claire, une définition du F.A.C.H. idéal: cette définition constitue en quelque sorte la "direction prédéterminée", en d'autres mots, la direction que pourrait avantageusement poursuivre le programme de formation. Nous en sommes au stade où il importe maintenant de clarifier les attentes vis-à-vis des étudiants en termes de comportements terminaux observables.

Dans les pages qui suivent, nous proposons donc, pour chacune des caractéristiques personnelles liées au savoir-faire et à la manière d'être, quelques-unes de ces attentes ou quelques-uns de ces comportements attendus (+) ou à corriger absolument (-). Chaque caractéristique est précédée de la cote moyenne obtenue (cf. tableau 1), chaque comportement est suivi d'un poids. Ce poids (variant de 1 à 11) renseigne sur le degré d'importance du comportement à acquérir compte tenu de la définition du F.A.C.H. idéal proposée précédemment. Ce poids a été déterminé de façon arbitraire: selon l'appartenance du comportement à une caractéristique constitutive des "clusters" α , β , γ et δ , les poids respectifs suivants ont été accordés: 4, 3, 2 et 1. On notera, en outre, que certains comportements sont énoncés négativement; on veut signifier alors que ces comportements sont "à corriger absolument". L'énoncé d'un comportement sous une forme négative est justifiable à deux points: le premier dans le contexte de l'évaluation: 1) la monotonicité est rompue et cela oblige celui qui note

la présence du comportement à être plus attentif; Il certains comportements s'observent mieux s'ils sont formulés négativement; d'autres diront qu'on voit mieux un comportement non désirable qu'un comportement désirable. Enfin, dans la pratique quotidienne, il est bien clair que les caractéristiques et les comportements qui les définissent ne constituent pas une liste totalement séparée des savoirs cognitifs. Les savoirs cognitifs feront appel les uns à quelques-unes de ces caractéristiques, les autres à quelques autres de celles-ci, avec évidemment des possibilités de recouvrement. Ce dernier point sera abordé dans la section suivante.

Le Tableau 1 donne donc la liste des caractéristiques personnelles liées au savoir-faire et à la manière d'être suivies chacune de quelques énoncés de comportements terminaux attendus (+) ou à corriger absolument (-). S'ajoutent à chaque caractéristique personnelle la cote moyenne d'importance obtenue et, à chaque comportement, le poids à accorder dans la formation d'un T.A.C.B. idéal.

Tableau 7

Caractéristiques personnelles liées au savoir-faire et à la manière d'être du T.A.C.H. idéal et comportements terminaux observables.

Cote moyenne des caractéristiques	Caractéristiques personnelles suivies chacune de quelques énoncés de comportements terminaux attendus (+) ou à corriger absolument (-)	Poids accordé aux comportements
4,57	Respecte l'environnement	
	1. Utilise les véhicules dans les endroits permis (+) 1	
	2. Respecte les quotas de chasse et de pêche (+) 1	
	3. Lors de sorties en forêt, laisse les lieux propres et le plus intacts possible (+) 4	
	4. Altère, brise la flore (-) 1	
	5. Dérange ou détruit la faune (-) 1	
4,55	Est prudent	
	6. Manque de sécurité dans l'usage des équipements dangereux (-) 3	
	7. Porte son VFI attaché (+) 3	
	8. Met en danger sa sécurité et/ou celle des autres (-) 3	
	9. Conduit à des vitesses supérieures à 30 km/h sur le chemin du site (-) 3	
	10. Entrepose en lieu sûr les armes à feu et les munitions (+) 3	
4,58	Est responsable	
	11. N'accepte pas les conséquences de ses décisions ou les actions qu'il pose (-) 3	
	12. Utilise des délégations de pouvoir à bon escient (+) 1	
	13. Présente des travaux inachevés (aux plans du fond et de la forme) (-) 3	
	14. Ne se soucie pas des répercussions de ses actes sur les autres (-) 3	
	15. Se soucie d'avoir le matériel ou les équipements requis pour les cours (+) 3	

Tableau 7

Caractéristiques personnelles liées au savoir faire et à la manière d'être du T.A.C.H. idéal et comportements terminaux observables. (suite)

Cote moyenne des caractéristiques	Caractéristiques personnelles suivies chacune de quelques énoncés de compor- tements terminaux attendus (+) ou à corriger absolument (-)	Poids accordé aux comportements
4,15	A l'esprit d'équipe	
	16. Recherche le consensus dans les discussions d'équipe (+)	3
	17. Est présent aux rencontres d'équipe (+)	3
	18. Assume la tâche qui lui est assignée dans un travail d'équipe (+)	3
	19. Ne prend pas soin du matériel confié à l'équipe (-)	3
	20. Abandonne l'équipe sans prévenir (-)	3
	21. Ne se préoccupe pas de la tenue (entre- tien, propreté, hygiène) de son carpe- ment (-)	3
4,36	Est ponctuel	
	22. N'arrive pas à l'heure aux cours et/ou aux activités (-)	3
	23. Remet ses travaux aux moments fixés (+)	3
	24. Se conforme aux délais fixés dans la réalisation des travaux (+)	3
	25. N'est pas fidèle à ses rendez-vous (-)	3
4,29	Planifie	
	26. Manque d'argent, de nourriture, de ma- tériel en situation de stage (-)	3
	27. Aboutit à une situation où il y a plus- ieurs travaux à mener de front (-)	3
	28. Programme son travail (+)	3
	29. Élabore le plan d'un projet ou d'un travail (+)	3

Tableau 7

Caractéristiques personnelles liées au savoir faire et à la manière d'être du T.A.C.H. idéal et comportements terminaux observables. (Suite)

Cote moyenne des caractéristiques	Caractéristiques personnelles suivies chacune de quelques énoncés de comportements terminaux attendus (+) ou à corriger absolument (-)	Poids accordé aux comportements
1,10	Est autonome	
	10. Vient voir le professeur pour des peccadilles (-)	1
	11. Fait des choses parce que les autres le font (-)	1
	12. Dans des situations de prise de décision, attend à la dernière minute (faire référence à un échéancier) pour fixer son choix (-)	1
	13. Est capable de travailler seul même si l'équipe se dissocie (+)	1
4,12	14. Sait repérer la position des lieux typiques sur une carte et/ou une photo aérienne (+)	1
	15. Identifie les caractéristiques propres à différentes espèces fauniques et floristiques (+)	1
	16. Sait, de façon schématique, identifier de mémoire des caractéristiques propres à un milieu (+)	1
	17. Remarque sur le terrain des éléments non apparents sur une carte ou une photo (+)	1
4,08	A de l'initiative	
	18. Propose les activités ou soumet des projets originaux (i.e. qui dépassent les suggestions du professeur) (+)	1
	19. A l'intérieur d'un travail, devance ou dépasse les exigences du professeur (+)	1
	20. Passe à l'action sans attendre des directives précises (+)	1
	21. Est l'instigateur d'activités liées à la vie sur le site (+)	1

Tableau 7

Caractéristiques personnelles liées au savoir faire et à la manière d'être
du T.A.C.H. idéal et comportements terminaux observables. (suite)

Cote moyenne des caractéristiques	Caractéristiques personnelles suivies chacune de quelques énoncés de compor- tements terminaux attendus (+) ou à corriger absolument (-)	Poids accordé aux comportements
4,97	S'adapte à diverses situations 12. Incapable de modifier son comporte- ment devant des situations qui l'exigent (-) 3 13. S'affole face à une situation imprévue (-) 3 14. Capable de tirer du milieu des éléments pour répondre à ses besoins physiques (se loger, se nourrir, dormir) (+) 3 15. lorsqu'il est à court d'équipement, est ca- pable d'en réduire l'usage (+) 3 16. lorsqu'il est à court de nourriture est capable d'en réduire la consommation (+) 3	
3,31	S'habille adéquatement 17. Porte les vêtements de pluie quand il pleut (+) 2 18. Porte des espadrilles en canot (+) 2 19. Porte des bottes de marche en forêt (+) 2 20. Porte des vêtements non attractifs pour les moustiques (+) 2 21. Porte des bottes de pluie en terrain humide (+) 2	
3,78	A un idéal de service 22. Quand c'est permis, s'offre pour aider les autres (monter le campement, aider dans les techniques de pêche, en expédition attend le moins rapide) (+) 2 23. lors de manifestations spéciales, organise des activités socio-culturelles et récréa- tives liées à sa vie de T.A.C.P. (+) 2 24. lors de manifestations spéciales, participe à des activités liées à sa vie de T.A.C.P. (+) 2 25. Participe à des projets extra-muros, pro- jets à connotation sociale (+) 2	

Tableau 7

Caractéristiques personnelles liées au savoir faire et à la manière d'être
du T.A.C.H. idéal et comportements terminaux observables. (Suite et fin)

Poids accordé aux comportements	Cote moyenne des caractéristiques	Caractéristiques personnelles suivies chacune de quelques énoncés de compor- tements terminaux attendus (+) ou à corriger absolument (-)	Poids accordé aux comportements
	3,51	Est tolérant	
		56. Subit des contrariétés avec patience (+) 1	
		57. Accepte que les autres aient des opinions différentes des siennes (+) 1	
		58. Accepte que les autres aient des compor- tements différents des siens (+) 1	
		59. Accepte de reprendre un travail insatis- faisant (+) 1	
	3,19	Supporte l'isolement	
		60. Quand cela n'est pas le temps ou sème est à déconseiller, va rencontrer les membres d'autres équipes (-) 1	
		61. Demande au(s) responsable(s) quand il va venir ou se plaint de la rareté de ses visites (-) 1	
		62. Quitte le site quand c'est interdit de le faire (-) 1	
		63. En situation d'isolement, devient malade (-) 1	

4. LA GESTION DE L'ÉVALUATION

La gestion de l'évaluation porte essentiellement sur la façon d'évaluer, ou mieux sur l'instrumentation à utiliser en vue d'évaluer le mieux possible le degré d'atteinte d'un ensemble d'objectifs pédagogiques. Dans cette section, les objectifs pédagogiques considérés se rapporteront uniquement aux domaines du savoir-faire et de la manière d'être.

Dans une première partie, nous présentons une façon de gérer l'évaluation dans le cas d'une activité appelée STAGE D'HIVER ET SURVIE EN FORÊT (145-644-76). Cette activité a été choisie parmi d'autres pour deux raisons: 1) elle pose de façon cruciale, au même titre que plusieurs cours offerts durant la session d'été sur le site naturel et d'expérimentation, le problème de l'évaluation d'une équipe à forte cohésion, problème jugé important dans le projet T.A.C.H. original (voir Annexe A), et 2) elle nous permet d'intégrer ce qui a été écrit précédemment et, en même temps, de faire appel à une combinaison d'instruments comme le journal de bord, l'échelle graphique ou d'appréciation et la feuille de pointage (Brousseau, 1979a et 1979b). L'instrument(1) présenté aux pages 51 et suivantes se veut un modèle "opérationnalisé" de gestion de l'évaluation de divers acquis aux plans du savoir-faire et de la manière d'être dont plusieurs professeurs pourront peut-être s'inspirer avec profit.

1. La version originale de l'instrument a été conçue par Richard A. Thirette, suite aux sessions d'étude et de recherche de la phase I du Projet T.A.C.H.

Dans la seconde partie, aux pages 41 et suivantes, nous présentons un instrument (1) conçu, cette fois, pour l'évaluation de chacun des membres de l'équipe en regard du cours STAGE D'HIVER ET SÉJOUR EN FORÊT.

Dans une troisième et dernière partie, le lecteur trouvera quelques tableaux de résultats accompagnés de suggestions d'interprétation. Ces tableaux ne sont présentés qu'à titre indicatif: il va de soi qu'il appartient aux personnes concernées, si elles décident d'utiliser les instruments du même type que ceux présentés dans cette section, de construire les tableaux de résultats qui correspondent à leurs besoins réels.

Enfin, pour une meilleure compréhension des instruments donnés en exemples, il faut préciser que la pondération des réponses découle directement des données présentées dans les deux sections précédentes, et plus précisément dans la section V.

Ainsi, tous les comportements terminaux liés au Respect de l'environnement ont reçu une pondération de 4 points (cf. tableau 71). Cela signifie concrètement qu'une réponse "non" à l'énoncé "Dérange ou détruit la faune indigène" vaut 4 points et qu'une réponse "oui" vaut 0 point. Cependant, tous les items qui figurent dans les instruments proposés n'apparaissent pas dans le tableau 7. Par rapport à ces items, les réponses sont cotées après un examen comparatif des comportements analogues de (1).

1. Même remarque que celle qui apparaît au bas de la page précédente.

cotés dans le tableau 7. Ce tableau fournit donc, et c'est ainsi qu'il faut le prendre, un ensemble de points de référence pouvant faciliter la pondération de la plupart des nouveaux items, en autant que ces derniers sont énoncés sous la forme de comportements terminaux les plus observables possibles.

Première partie

MODELE DE GRILLE D'EVALUATION DU SAVOIR-FAIRE
ET DE LA MANIERE D'ETRE CONÇU POUR L'APPRECIATION
D'UNE EQUIPE (GROUPE A FORTTE COHESION)

GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIÈRE D'ÊTRE) DU COURS 145-644-76: STAGE D'HIVER ET SURVIE EN FORÊT.

CETTE GRILLE EST CONÇUE POUR L'APPRÉCIATION DE L'ÉQUIPE (GRADÉE À FORTE CONSCIENCE) ET EST REMPLIE ET SIGNÉE PAR LES RESPONSABLES.

FLU DE L'ÉQUIPE

Localisation	145	644	76	145	644	76
ÉVALUATION DE L'ÉQUIPE	☐	☐	☐	☐	☐	☐
SAVOIR-FAIRE	☐	☐	☐	☐	☐	☐
MANIÈRE D'ÊTRE	☐	☐	☐	☐	☐	☐
CONSCIENCE	☐	☐	☐	☐	☐	☐

ÉQUIPE NO. _____ constituée de

1^{er} _____ 2^e _____
3^e _____ 4^e _____

Signature des responsables

DIRECTIVE: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochet (✓) dans la case appropriée.

CORRECTION: Pour chaque thème (ex: respect de l'environnement), additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats.

JOURNAL DE BORD

GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIÈRE D'ÊTRE) DU COURS 145-644-76: STAGE D'HIVER ET SURVIE EN FORÊT.

CETTE GRILLE EST CONÇUE POUR L'APPRECIATION DE L'ÉQUIPE (GROUPE À POSTE COHESION) ET EST RÉPLIÉE ET SIGNÉE PAR LES RESPONSABLES.

ANÉE

1980 1981 1982 1983

Localisation

Chargé(e)

Litère

Protecteur titiers

Dimension

ÉQUIPE NO. _____ constituée de

10 _____ 20 _____

30 _____ 40 _____

Signature des responsables

DIRECTIVES: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochet (✓) dans la case appropriée.

CORRECTION: Pour chaque thème (ex: respect de l'environnement), additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats.

JOURNAL DE BORD

FEUILLE D'ÉVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIÈRE D'ÊTRE) DU COURS 145-644-76: STAGE D'HIVER ET SURVIE EN FORÊT.

CETTE FEUILLE EST CONÇUE POUR L'APPRÉCIATION DE L'ÉQUIPE (GROUPE À FORTE COHÉSION) ET EST REMPLIE ET NOTÉE PAR LES RESPONSABLES.

INSTRUCTEUR

Localisation	Nov 0	Nov 1	Nov 2	Nov 3	Nov 4
Titre sans	☐	☐	☐	☐	☐
Contenu sans	☐	☐	☐	☐	☐
Explication	☐	☐	☐	☐	☐

ÉQUIPE NO. _____ constituée de

1 ^{er}	2 ^e
3 ^e	4 ^e

Signature des responsables

DIRECTIVES: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochet (✓) dans la case appropriée.

CORRECTION: Pour chaque thème (ex.: respect de l'environnement), additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats.

JOURNAL DE BORD

GRILLE D'EVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIERE D'ETRE) DU COURS 145-644-76: STAGE D'HIVER ET SURVIE EN FORET.

CETTE GRILLE EST CONÇUE POUR L'APPRECIATION DE L'EQUIPE (GROUPE A PORTA COHESION) ET EST REVUE ET SIGNED PAR LES RESPONSABLES.

TELE

Localisation	ans 0	ans 1	ans 2	ans 3	ans 4
Chacotte	☐	☐	☐	☐	☐
Litière	☐	☐	☐	☐	☐
Fosse à froid	☐	☐	☐	☐	☐
Poêle	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐

EQUIPE NO. _____ constituée de

1^o _____ 2^o _____
3^o _____ 4^o _____

Signature des responsables

DIRECTIVES: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochet (✓) dans la case appropriée.

CORRECTION: Pour chaque thème (ex: respect de l'environnement), additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats

JOURNAL DE COPE

GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIÈRE D'ÊTRE) DU COURS 145-644-70. STAGE D'HIVER ET SURVIE EN FORÊT.

CETTE GRILLE EST CONÇUE POUR L'APPRECIATION DE L'ÉQUIPE (GROUPE À FORTE COHÉSION) ET EST REMPLIE ET SIGNÉE PAR LES RESPONSABLES.

NOTE ET PRÉPARE

Les sacs de couchage sont rangés

sur 3 sur 4

Le bois est utilisé

Les litiers sont rafraîchies

Le camp est bien tenu

ÉQUIPE N° _____ constituée de

1^{er} _____ 2^e _____

3^e _____ 4^e _____

Signature des responsables

DIRECTIVES: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochet (✓) dans la case appropriée.

CORRECTION: Pour chaque thème (ex: respect de l'environnement), additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats.

JOURNAL DE BORD

GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIÈRE D'ÊTRE) DU COURS 145-644-76: STAGE D'HIVER ET SURVIE EN FORÊT.

CETTE GRILLE EST CONÇUE POUR L'APPRÉCIATION DE L'ÉQUIPE (GROUPE À FORTE COHÉSION) ET EST REMPLIE ET SIGNÉE PAR LES RESPONSABLES.

NOTAGE EN PARTICULIER

ins. 0 ins. 1 ins. 2 ins. 3 ins. 4

_____	○	○	○	○	○	○
_____	○	○	○	○	○	○
_____	○	○	○	○	○	○
_____	○	○	○	○	○	○
_____	○	○	○	○	○	○

ÉQUIPE N° _____ constituée de

1^{er} _____ 2^e _____
3^e _____ 4^e _____

Signature des responsables

DIRECTIVES: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochets (✓) dans la case appropriée.

CORRECTION: Pour chaque thème (ex: respect de l'environnement), additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats.

JOURNAL DE BORD

GRILLE D'EVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIERE D'ETRE) DU COURS 143-644-76: STAGE D'HIVER ET SURVIE EN FORET.

CETTE GRILLE EST CONÇUE POUR L'APPRECIATION DE L'EQUIPE (GROUPE A FORTE COHESION) ET EST REMPLIE ET SIGNEE PAR LES RESPONSABLES.

COORDINATION DE L'EQUIPE

Plan de travail

Sur 3 sur 0

Partage des tâches

3 0

Respect de l'échéancier

3 0

0 0

EQUIPE NO _____ constituée de

1^o _____ 2^o _____
3^o _____ 4^o _____

Signature des responsables

DIRECTIVES: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochet (✓) dans la case appropriée.

CORRECTION: Pour chaque thème (ex: respect de l'environnement), additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats.

JOURNAL DE BORD

GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ DES MILIEU-
TIPS PÉDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIÈRE
D'ÊTRE) DU COURS 145-644-76: STAGE D'HIVER
ET SURVIE EN FORÊT.

CETTE GRILLE EST CONÇUE POUR L'APPRECIATION
DE L'ÉQUIPE (GROUPE À FORTE COMPÉTITION) ET
EST REMPLIE ET SIGNÉE PAR LES RESPONSABLES.

REPORT DE L'ÉVALUATION

	4	3	2	1	0
Rassemble et rapporte ses déchets	☐	☐	☐	☐	☐
Nettoie avant son départ	☐	☐	☐	☐	☐
Procède à des installations ou altère le moins possible l'en- vironnement	☐	☐	☐	☐	☐
Dérange ou détruit la faune indolument	☐	☐	☐	☐	☐
Altère ou brise la flore indolument	☐	☐	☐	☐	☐

LEBRIFF M. _____ constituée de

1^{er} _____ 2^e _____
3^e _____ 4^e _____

Signature des responsables

DIRECTIVES: Par rapport à chaque point, après
plusieurs observations, mettre un crochet (✓)
dans la case appropriée.

CORRECTION: Pour chaque thème (ex: respect de
l'environnement), additionner le nombre de
points obtenus et rapporter la note sur la
feuille des résultats.

JOURNAL DE BORD

Deuxième partie

MODELE DE GRILLE D'EVALUATION DU SAVOIR-FAIRE
ET DE LA MANIERE D'ETRE CONCISE POUR L'APPRECIATION
D'UN ETUDIANT MEMBRE D'UNE EQUIPE

GRILLE D'EVALUATION DE L'ATTEINT DES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIERE D'ETRE) DU COURS 145-644-76: STAGE D'HIVER ET SURVE EN FORET.

CETTE GRILLE EST CONÇUE POUR L'APPRECIATION DE L'ETUDIANT(E) MEMBRE D'UNE EQUIPE DONNEE. ELLE DOIT ETRE REMPLIE ET SIGNEE PAR LES RESPONSABLES.

DATE ET LIEU DE FORMATION

	Nov 0	Nov 1	Nov 2	Nov 3	Nov 4
Matériaux utilisés	☐	☐	☐	☐	☐
Conception	☐	☐	☐	☐	☐
Construction	☐	☐	☐	☐	☐
Efficacité	☐	☐	☐	☐	☐

NOTA: EQUIPE NO. _____

Signature des responsables

DIRECTIVES: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochet (✓) dans la case appropriée.

CORRECTION: Pour chaque thème (ex: raquettes de fortune), additionner le nombre de points obtenus et rapporter le noté sur la feuille des résultats.

JOURNAL DE BORD

GRILLE D'EVALUATION DE L'ATTITUDE DES ORIENTES PEDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIERE D'ETRE) DU COURS 145-644-76: STAGE D'HIVER ET SURVIE EN FORET.

CETTE GRILLE EST CONÇUE POUR L'APPRECIATION DE L'ETUDIANT(E) MEMBRE D'UNE EQUIPE DONNEE. ELLE DOIT ETRE REMPLIE ET SIGNEE PAR LES RESPONSABLES.

FEU DE SIGNALISATION

Promptitude à réagir	0	1	2	3	4
Fabrication du trépiéd	☐	☐	☐	☐	☐
Matériaux utilisés	☐	☐	☐	☐	☐
Efficacité	☐	☐	☐	☐	☐
Localisation	☐	☐	☐	☐	☐
Nettoyage après	☐	☐	☐	☐	☐

NOM

POINT NO.

Signature des responsables

DIRECTIVES: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochet (✓) dans la case appropriée.

CORRECTION: Pour chaque thème (ex: raquettes de fortune), additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats.

JOURNAL DE BORD

GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIÈRE D'ÊTRE) DU COURS 145-644-76 : STAGE D'HIVER ET SURVIE EN FORÊT.

CETTE CELLULE EST CONÇUE POUR L'APPRECIATION
DE L'ATTITUDE D'UN ÉLÈVE D'UNE ÉQUIPE DONNÉE.
ELLE DOIT ÊTRE REMPLIE ET SIGNÉE PAR LES

ALLICATION

Appropriate comments:
 tournament and
 are submitted
 your stage

run 0 run 1 run 2 run 3 end

Choisissez la fonction du poids, conservation, et classe de préparation

S'efforce de trouver trois repas
des heures raisonnables

Page 3 Page 0

Est capable de
consigner l'état
d'une des pièces

— 30 —

Signature des responsables

[illegible]

COMPTAGE. Pour chaque thème (ex : questions de fortune), additionner le nombre de points obtenus et reporter le total sur la feuille de résultats.

GRILLE D'EVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MAITRISE D'ETRE) DU COURS 145-644-76: STAGE D'HIVER ET SERVICE EN FORÊT.

CETTE GRILLE EST CONÇUE POUR L'APPRECIATION DE L'ETUDIANT(E) MEMBRE D'UNE EQUIPE DONNEE. ELLE DOIT ETRE REMPLIE ET SIGNEE PAR LES RESPONSABLES.

NOM _____ EQUIPE NO. _____

Signature des responsables

INSTRUCTIFS: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochet (✓) dans la case appropriée.

CORRECTION: Pour chaque thème (ex: raquettes de fortune), additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats.

ATTITUDES RECONNUES

Ramasse et rapporte les déchets qui ne brûlent pas

oui 4 ☐ non 0 ☐

Dérange ou détruit la faune inutilement

oui 3 ☐ non 4 ☐

Altère ou brise la flore inutilement

oui 6 ☐ non 4 ☐

Méconnaît l'équipe sans prévenir

oui 0 ☐ non 2 ☐

JOURNAL DE BORD

GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIÈRE D'ÊTRE), DU COURS 145-644-76: STACT D'HIVER ET SURVIE EN FORÊT.

CETTE GRILLE EST CONÇUE POUR L'APPRÉCIATION DE L'ÉVALUATION DU NOMBRE D'HEURES DONNÉES. ELLE DOIT ÊTRE REMPLIE ET SIGNÉE PAR LES RESPONSABLES.

ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES (suite)

N'arrive pas à l'heure

Non 0 Oui 3

Se conforme aux délais fixés dans la planification des travaux

0 3

Prend soin du matériel confié à l'équipe

0 3

Subit des contrariétés avec patience

0 3

NOTA: ÉQUIPE NO

Signature des responsables

DIRECTIVES: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochet (✓) dans la case appropriée.

CORRECTIONS: Pour chaque thème (ex: sauterie de fortune), additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats.

JOURNAL DE BORD

GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIÈRE D'ÊTRE) DU COURS 145-644-76: STAGE D'HIVER ET SURVIE EN FORÊT.

CETTE GRILLE EST COMPLÉTÉE POUR L'APPRECIATION DE L'ÉQUIPEMENT (I) D'UNE ÉQUIPE DONNÉE. ELLE DOIT ÊTRE REMPLIE ET SIGNÉE PAR LES RESPONSABLES.

ATTITUDES PERSONNELLES (suite)

Manque de sécurité dans l'usage des équipements dont il dispose

Sur 0 3

Est en danger sa sécurité et/ou celle des autres

0 3

Ne se soucie pas de la réputation de ses actes sur les autres

0 3

N'accepte pas les conséquences de ses décisions ou des actes qu'il

0 3

NOM

EQUIPE NO

Signature des responsables

DIRECTIFS: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochet (X) dans la case appropriée.

COMMENTAIRE: Pour chaque thème les caractéristiques de l'équipe, additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats.

JOURNAL DE BORD

GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ATTEINT DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MAÎTRISE D'OUTIL) 100 COURS 145-644-76: STAGE D'HIVER ET SERVICE EN FORT.

CETTE GRILLE EST COMPLÉTÉE PAR L'ADAPTATION DE L'ÉTUDIANT(E) REMPLI D'UNE FOUILLE DONNÉE. ELLE DOIT ÊTRE REMPLIE ET SIGNÉE PAR LES RESPONSABLES.

NOTÉ _____ ÉQUIPE NO. _____

Signature des responsables

REMARQUES: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochets (V) dans la case appropriée.

CONCLUSION: Pour chaque thème les raquettes de fortune), additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats.

JOURNAL DE BORD

ATTITUDES PERSONNELLES (suite)

S'affrôle face à une situation imprévue

non 0 oui 1

Accepte que les autres aient des opinions différentes des siennes

1 0

S'absente sans motif connu

0 1

Porte des vêtements appropriés à l'activité prévue

2 0

GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (SAVOIR-FAIRE ET MANIÈRE D'ÊTRE) DU COURS 145-644-76: STAGE D'HIVER ET SUIVI EN FORÊT.

CETTE GRILLE EST CONÇUE POUR L'APPRÉCIATION DE L'ÉTUDIANT(E) MEMBRE D'UNE ÉQUIPE DONNÉE. ELLE DOIT ÊTRE REMPLIE ET SIGNÉE PAR LES RESPONSABLES.

ATTITUDES OBSERVÉES (suite et fin)

Se soucie d'avoir l'équipement minimum requis pour l'activité prévue

oui 3 non 0

☐ ☐

La personne les membres des autres équipes imitent

☐ ☐

NOM

ÉQUIPE NO. _____

Signature des responsables

DIRECTIVES: Par rapport à chaque point, après plusieurs observations, mettre un crochet (✓) dans la case appropriée.

CORRECTION: Pour chaque thème (ex: raquettes de fortune), additionner le nombre de points obtenus et rapporter la note sur la feuille des résultats.

ROYAL LE COL



Troisième partie

MODELE DE TABLEAU DE NOTES AVEC INTERPRETATIONS
POUVANT SERVIR DE PROFILS DES RESULTATS POUR UNE
EQUIPE ET POUR CHACUN DES ETUDIANTS MEMBRE D'UNE
EQUIPE.

frontière entre l'échec et le succès quant à l'acquiescement des comportements attendus aux plans du savoir-faire et de la maîtrise d'être.

FAU DE L'ABRI	ABRI	REFLECTEUR	TENTE	OBJET ET PROPRIETE	COORD. DE L'EQUIPE	RESPECT DE L'ENVIRONN	TOTAL (1)	INTERPRETATION	
								Lettres	S-E
	20		20			20	100 et +		
	19		19				107 - 109		
	18		18				104 - 106	A	
	17		17				101 - 103		
	16	16	16			16	98 - 100		
	15	15	15				95 - 97		
	14	14	14				92 - 94		
	13	13	13				89 - 91	B	
	12	12	12	12		12	86 - 88		
	11	11	11				83 - 85		
	10	10	10				80 - 82		
	9	9	9	9	9	9	77 - 79		
	8	8	8			8	74 - 76	C	
	7	7	7				71 - 73		
	6	6	6	6	6	6	68 - 70		
	5	5	5				65 - 67		
	4	4	4	4	4	4	62 - 64		
	3	3	3	3	3	3	59 - 61	D	
	2	2	2	2	2	2	56 - 58	E	
	1	1	1	1	1	1	53 - 55		
	0	0	0	0	0	0	50 - 52		

Le résultat total minimum de 59 provient de la somme des minimums requis pour feu de l'abri (4), Abri (5), Réflecteur (4), Tente (5), Ordre et propriété (13), Coordination de l'équipe (9) et Respect de l'environnement (20).

Tableau des notes pour la grille d'évaluation destinée à l'étudiant membre d'une équipe
et suggestions d'interprétation. Pour servir de feuille de profil.

RAQUETTES DE FORTUNE	PEU DE SI- GNALISATION	ALIMENTATION	ATTITUDES PERSONNELLES	TOTAL (1)	INTERPRETATION	
					Letres	5-E
10	24		46 et +			
15	23		44 - 45			
14	22		42 - 43			
13	21		40 - 41			
12	20		38 - 39			
11	19		36 - 37			
10	18		34 - 35			
9	17		32 - 33			
8	16		30 - 31			
7	15	15	28 - 29	100 et +		
6	14	14	26 - 27	97 - 99		
5	13	13	24 - 25	94 - 96		
4	12	12	22 - 23	91 - 93		
3	11	11	20 - 21	88 - 90		
2	10	10	18 - 19	85 - 87		
1	9	9	16 - 17	82 - 84		
0	8	8	14 - 15	79 - 81		
	7	7	12 - 13	76 - 78		
	6	6	10 - 11	73 - 75		
	5	5	8 - 9	70 - 72		
	4	4	6 - 7	67 - 69		
	3	3	4 - 5	64 - 66		
	2	2	2 - 3	61 - 63		
	1	1	0 - 1	58 - 60		
	0	0		55 - 57		
				52 - 54		
				49 et -		

Le résultat total, minimum de 58 provient de la somme des minima requis pour Raquettes de Fortune (4),
Fou de Signalisation (6), Alimentation (6) et Attitudes personnelles (42).

SATISFAISANT (20 SUCCES) 5

INSATIS-
FAISANT

Tableau des notes pour la grille d'évaluation destinée à l'étudiant membre d'une équipe et suggestions d'interprétation. Peut servir de feuille de profil.

RAQUETTES DE FORTUNE	FEU DE SIGNALISATION	ALIMENTATION	ATTITUDES PERSONNELLES	TOTAL (1)	INTERPRÉTATION
					Letres
	24		40 et +		
	23		44 - 45		
	22		42 - 43		
	21		40 - 41		
	20		38 - 39		
	19		36 - 37		
	18		34 - 35		
	17		32 - 33		
	16		30 - 31		
	15	15	28 - 29	100 et +	
	14	14	26 - 27	97 - 99	
	13	13	24 - 25	94 - 96	
	12	12	22 - 23	91 - 93	
	11	11	20 - 21	88 - 90	
	10	10	18 - 19	85 - 87	
	9	9	16 - 17	82 - 84	
	8	8	14 - 15	79 - 81	
	7	7	12 - 13	76 - 78	
	6	6	10 - 11	73 - 75	
	5	5	8 - 9	70 - 72	
	4	4	6 - 7	67 - 69	
	3	3	4 - 5	64 - 66	
	2	2	2 - 3	61 - 63	
	1	1	0 - 1	58 - 60	
	0	0		55 - 57	
				52 - 54	
				49 et -	

Frontière entre l'échec et le succès quant à l'acquisition des comportements attendus aux plans du savoir faire et de la manière d'être

SATISFAISANT OU SUCCÈS: 5

INSATISFAISANT

Le résultat total minimum de 54 provient de la somme des minimum requis pour Raquettes de fortune (2), Feu de signalisation (6), Alimentation (10) et Attitudes personnelles (42).

Annexe A

PRESENTATION ORIGINELLE DU PROJET T.A.C.H.

ANALYSE DES ACTIVITES D'ENSEIGNEMENT
ET D'EVALUATION DE CERTAINS COURS
DE LA SESSION D'ETE SUR LE SITE
NATUREL ET D'EXPERIMENTATION EN
T.A.C.H.

1.0

UN BRIN D'HISTOIRE...

La spécialité de technicien en Aménagement Cynégétique et Halieutique est offerte en exclusivité au Campus Manicouagan du Cégep Régional de la Côte-Nord, depuis septembre 1972.

Il s'agit d'un programme professionnel de niveau collégial dont les six sessions d'études correspondent à trois années de scolarité et comportent un total de plus de 4,000 heures de cours, de laboratoires et d'apprentissage.

Comme tous les programmes professionnels réguliers du Cégep, celui de T.A.C.H. (pour Techniques d'Aménagement Cynégétique et Halieutique) comporte une importante proportion d'heures de cours consacrées à la formation générale du futur technicien. Les cours de langue, de philosophie et les cours généraux optionnels correspondent à environ 30% du programme d'étude du T.A.C.H.

C'est d'ailleurs la même proportion que l'on retrouve obligatoirement dans tous les secteurs professionnels du Cégep.

L'originalité du programme de Techniques d'Aménagement Cynégétique et Halieutique apparaît plutôt dans la répartition des 2920 autres heures de formation proprement professionnelle et technique qui le complètent.

Grosso modo, on peut diviser ces heures de la façon suivante:

- | | | |
|-----|------------------------------|---|
| A - | 1365 heures
(environ 33%) | en BIOLOGIE générale et appliquée |
| B - | 885 heures
(environ 23%) | en GESTION D'EQUIPEMENT et dans diverses TECHNIQUES spécifiques au PLEIN AIR |
| C - | 570 heures
(environ 15%) | en ADMINISTRATION - comptabilité, publicité, gestion du personnel et financière |

D'autre part, il est nécessaire d'insister sur le caractère très pratique de la formation offerte à Hauterive; l'objectif est de produire un technicien capable de travailler sur un "matériel concret", et ce, de façon autonome.

C'est pour répondre à cette exigence que nous "sortons" nos étudiants de l'école pour les mettre directement en contact avec leur futur milieu de travail, c'est-à-dire la forêt, le plein air.

A cet égard, il est bon de rappeler que le Collège de la Côte - Nord dispose d'un "Site Naturel d'Expérimentation" que les étudiants fréquentent systématiquement durant leurs études et où ils séjournent même tout un été pour compléter les cours et les laboratoires de leur cinquième session.

2.0 DEFINITION DU PROBLEME2.1 A- En termes généraux, nous pourrions définir le problème de la façon suivante:

La cinquième session, telle que conçue, du programme des techniques d'Aménagement Cynégétique et Halieutique ne peut être dispensée que pendant l'été (mai - septembre) et ce, sur un site naturel d'expérimentation. Durant cette session d'été, le "terrain" demeure le mode d'apprentissage par excellence.

En plus de la compression de la dite session en onze semaines d'activités d'enseignement, celles-ci se retrouvent regroupées en blocs-matières et d'autre part, les activités d'apprentissage sont effectuées en groupes de travail (travail d'équipe).

Les objectifs (généraux et spécifiques) de cette session d'été (qui est pour une part une session d'intégration des connaissances théoriques et pratiques) sont nettement axés sur le savoir-faire. A toute fin pratique, nous ne disposons, à ce jour, que des moyens d'évaluation des acquis de connaissance théorique (savoir). On observe un net écart entre les objectifs poursuivis et les évaluations effectuées.

2.2 B- Plus spécifiquement décrit, le problème se présente sous diverses facettes:

2.21 La compression de la session

Les activités d'enseignement et d'apprentissage normalement effectuées en 15 semaines sont concentrées en 11 semaines. Quant à l'évaluation des apprentissages, les approches habituellement retenues telles l'exécution de travaux longs et la passation d'examens traditionnels ne sauraient s'appliquer adéquatement; interviennent en effet des facteurs subjectifs et des facteurs objectifs.

Facteurs subjectifs:

La session d'été fait suite immédiatement à la session d'hiver et en plus, elle est condensée d'où fatigue accumulée et tension observée chez les étudiants.

Facteurs objectifs:

Les enseignements sont axés sur des apprentissages de savoir-faire et nous ne disposons pas d'une instrumentation adéquate à cette évaluation.

2.22 Blocs - matières

Ce regroupement d'activités axées sur l'acquisition du savoir-faire a été constitué pour

2.22 Blocs - matières (suite)

les raisons suivantes:

- économie de temps en réduisant les déplacements d'étudiants au minimum et en utilisant au maximum le matériel didactique amené sur place;
- étude plus complète d'une portion de territoire;
- interrelations assurées entre les cours pour favoriser l'intégration des acquis.

Il s'ensuit que tels apprentissages effectués par les membres de tels groupes se produisent en l'absence de tel professeur qui lui, doit évaluer les acquis.

2.23 Travail d'équipe

Les activités d'apprentissage comme la cueillette des données (Ex: Etude d'une population de truites) sont exécutées en groupes de travail; l'objectif poursuivi étant de rendre chacun des membres capable d'en tirer individuellement profit. Les "conditions sociales" qui prévalent sur le site naturel d'expérimentation engendrent la formation de groupes à forte cohésion d'où le point de vue de l'un est plus que fortement partagé par l'autre et vice versa.

2.23 Travail d'équipe (suite)

La difficulté d'évaluation du savoir individuel s'en trouve nettement accentuée.

2.24 Milieu

Le site naturel d'expérimentation étant le médium pédagogique privilégié, nous sommes confrontés à divers impondérables écologiques: variation des conditions climatiques, absence ou présence fortuite des objets d'observation, difficultés d'accès inhérentes aux différents "sites" d'apprentissage.

La grande variabilité de la situation d'apprentissage d'un groupe à l'autre pose le problème tant de l'apprentissage lui-même que de son évaluation.

3.0 OBJECTIFS PRECIS DU PROJET

OBJECTIFS:

- Généraux

- A) Favoriser la précision des objectifs terminaux d'apprentissage de trois cours de la session d'été.
- B) Identifier les critères d'évaluation reliés aux objectifs terminaux de trois cours de la session d'été.

3.0 OBJECTIFS (suite):

• Spécifiques

- A) Développer des approches d'évaluation des acquis de l'ordre du savoir-faire.
- B) Identifier une approche d'évaluation des apprentissages (de l'ordre du savoir et du savoir-faire) applicable auprès d'équipes à forte cohésion.

4.0 LES ACTIVITES PREVUES

TABEAU A PHASE I : ANNEE SCOLAIRE 1978-1979 ET
ETE 1979

TABEAU B PHASE II : ANNEE SCOLAIRE 1979-1980 ET
ETE 1980

TABLEAU A PHASE 1 : ANNÉE SCOLAIRE 1978-1979 ET ÉTÉ 1979

OBJECTIFS	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER
FAVORISER LA PRÉCISION DES <u>OBJETIFS</u> TERMINAUX D'APPRENTISSAGE DE TROIS COURS DE LA SESSION D'ÉTÉ.	1. Prise de contact avec les intervenants de la session d'été et sensibilisation à la réalité globale de la dite session d'été en T.A.C.H.	Mi-novembre 1978 (2 Jours/homme)
	2. Prise de connaissance et analyse des plans de cours suivants: 145-965-73 Ornithologie appliquée 145-514-73 Ichtyologie appliquée 145-544-76 Stage d'été en forêt	Novembre-Décembre 78 (10 Jours/homme)
	3. Communication aux professeurs concernés des recherches identifiées et proposition de modalités de précision des objectifs terminaux ainsi que à mettre en forme les dits objectifs.	Rencontre au Cégep (2 Jours au début de février 1979). Février à mai 1979 (16 Jours/homme)
IDENTIFIER LES <u>CRITÈRES D'ÉVALUATION</u> RELIÉS AUX OBJECTIFS TERMINAUX DE TROIS COURS DE LA SESSION D'ÉTÉ.	1. Rencontre d'une journée par professeur chargé de chacun des cours étudiés. Deux Jours de participation aux activités pertinentes aux dits cours et ce, sur le site naturel d'expérimentation.	Juin 1979 (15 Jours/homme)
	2. Deux demi-journées d'accompagnement de chacun des professeurs chargés de cours et ce, sur le site naturel et d'expérimentation.	

TABLERU A PHASE I : ANNEE SCOLAIRE 1978-1979 ET FTE 1979

OBJECTIFS	ACTIVITES	ECHÉANCIER
	2. Deux jours de compilation et d'analyse des données d'observation. 3. Deux demi-journées de rencontre avec chacun des professeurs concernés, en vue de la rétroaction. Deux jours pour la préparation des rencontres et la consignation des résultats. Note: (1) Une semaine de relâche.	Juillet 1979 (15 jours/homme) 16 au 20 juillet 79
	Rédaction du rapport de la phase I. Remise du rapport.	Août 1979 (10 jours/homme)

TABLÉAU 9 PHASE II : ANNÉE SCOLAIRE 1979-1980 ET ÉTÉ 1980

OBJECTIFS	ACTIVITÉS	ÉCHELONNIER
1. DÉVELOPPER DES APPROCHES D'ÉVALUATION DES ACQUIS DE L'ORDRE DU SAVOIR-FAIRE.	1. Mise en forme d'approches d'évaluation des acquis de l'ordre du savoir-faire adéquates aux situations d'apprentissage. 2. Mise en application assistée de ces approches d'évaluation.	A déterminer.
2. IDENTIFIER UNE APPROCHE D'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES (DE L'ORDRE DU SAVOIR ET DU SAVOIR-FAIRE) APPLICABLE AUX ÉQUIPES À FORTE CONSCIENCE.	3. Évaluation en collaboration avec les professeurs et les étudiants des approches d'évaluation appliquées.	
	Rédaction du rapport final.	

5.0 INSTRUMENTS DE RECHERCHE ENVISAGÉS

- Observation systématique du déroulement des activités.
- Entrevues avec les divers intervenants.
- Application d'une grille d'analyse de la pertinence des activités, par rapport aux objectifs du plan d'étude.

6.0 DURÉE DU PROJET

Le projet comporte vingt-huit(28) semaines réparties, en parts égales sur deux étés consécutifs:

- Année scolaire 1978-79 et été 1979, quatorze (14) semaines.
- Année scolaire 1979-80 et été 1980, quatorze (14) semaines.

7.0 RESSOURCES HUMAINES

Le Campus Manicouagan ne disposant pas de spécialistes en mesure et évaluation, nous devons faire appel à une ressource humaine à l'extérieur du campus pour effectuer la recherche proposée. Pour trouver et engager cette ressource, nous avons fait appel à Monsieur Marc-André Nadeau, de la Faculté des sciences de l'éducation, de l'Université Laval: s'étant montré intéressé au projet, il s'est engagé à nous proposer un ou des étudiants de niveau maîtrise pour effectuer la recherche.

Cette façon de procéder comporte plusieurs avantages:

- Nos besoins se situant à la session d'été seulement, nous pouvons rémunérer le ou les chercheur (s) par "montant forfaitaire": d'où un coût moindre.
- Nous bénéficions de la "recherche de pointe" effectuée au niveau universitaire dans le domaine des sciences de l'éducation.
- Les "ressources humaines" engagées auront à être supervisées par un tuteur ou autres: nous bénéficierons donc de ressources supplémentaires.
- De plus, l'établissement de contacts "Cégep-Université" sera bénéfique pour les deux parties.

Ces ressources humaines seront affectées à la réalisation du projet durant (14) quatorze semaines pour la phase I.

De plus, la recherche sera supervisée par les deux promoteurs du projet:

Roger Lapointe, responsable des sciences et des
techniques biologiques et physiques

Yvon Caouette, directeur des services pédagogiques

93

Annexe B

PLAN DU COURS 145-544-76: STAGE D'ETE EN FORET
UTILISE DURANT LA SESSION D'ETE 1978.



CAMPUS MANICOUAGAN

SESSION D'ETE 1978

STAGE D'ETE PRATIQUE

PLAN DE COURS

OBJECTIFS:

- 1 - L'étudiant doit se familiariser avec la vie en forêt en période estivale.
- 2 - L'étudiant doit apprendre à faire des relevés concernant le potentiel récréatif.
- 3 - L'étudiant doit acquérir les connaissances relatives au canotage comme loisir et mode de déplacement en forêt québécoise.
 - A) Initiation aux différentes utilisations du canot
 - B) Acquisition d'une habileté minimale dans la manœuvre d'un canot.
 - C) Prendre contact avec le mode de vie et d'habitation récréative qu'est le canot-camping
 - D) Connaître les règles de sécurité qui doivent régir la pratique du canot.

CONTENU:

A. THEORIQUE:

- Organisation d'une expédition
- Morphologie de la rivière
- Les rivières
- Les sites de camping
- Relevé cartographique
- Aménagement
- Signalisation
- Déroulement de l'expédition
- Le canot, terminologie

B. PRACTIQUE:

- Sécurité
- Coups et manoeuvres

C. EXPEDITION:

- Préparation et réalisation d'une expédition d'environ 45 km, sur la rivière Godbout, où l'on a des rapides de classe I, II, III, de même que des chûtes et des portages.
- Relevé cartographique du parcours de l'expédition
- Camping sauvage typique aux déplacements en canot.

D. RESTRICTIONS:

- 1^o Aucun radio portatif ne sera toléré.
- 2^o Tout étudiant qui aura en sa possession ou fera usage de stupéfiant, d'alcool ou autres boissons alcoolisées verra automatiquement son stage annulé.
- 3^o Le port de la veste de sécurité est obligatoire en tout temps sur l'eau.
Tout étudiant qui ne se conformera pas à cette règle, verra automatiquement son stage annulé.
- 4^o Il est strictement défendu d'avoir avec soi tout matériel de pêche. La descente a lieu sur une rivière à saumon.

E. EVALUATION:

- L'évaluation du stage sera fait selon la répartition suivante:
- 1. Technique de canotage: 25%
- 2. Technique de camping: 20%
- 3. Attitude personnelle: 20%
- 4. Cartographie: 35%

TOTAL: 100%

F. RAPPORT CARTOGRAPHIE:

- Chaque étudiant doit faire individuellement le relevé cartographique de la rivière.
 - papier ou calepin
 - crayon au plomb

N.B. Il y a environ 25 à 30 rapides à cartographier attentivement. Prévoyez-vous du papier en conséquence.

- Le relevé effectué sur la rivière, sera remis au responsable immédiatement à la sortie de la rivière.
- Ces relevés vous seront redistribués pour que vous puissiez transcrire sur une carte propre les renseignements cartographiés antérieurement sur la rivière.
- La date de remise de la nouvelle cartographie vous sera indiquée lors de la remise de la cartographie préliminaire.

G. DOCUMENTATION UTILISEE:

THERIAULT, Alain. 1974. Canotage et canot-camping. Editions du Jour, Montréal, 206 pages.

Fédération Québécoise de Canot-Kayac. 1973.
Guides des rivières du Québec.
 Editions du Jour, Montréal, 288 pages.

Divers documents publiés par F.Q.C.C.

Richard A. Durette

Annexe C

PLAN DU COURS 145-544-76: STAGE D'ETE EN FORET
UTILISE DURANT LA SESSION D'ETE 1979

Objectif Général

Le futur technicien sera capable de vivre une expérience de canot-camping au Québec.

Objectifs pédagogiques

(Le futur technicien sera capable de)

- 1- Se déplacer en canot autant sur un plan d'eau calme que sur un plan d'eau vive.
- 2- Organiser une expédition de canot-camping.
- 3- Faire avec succès une expédition de canot-camping.
- 4- Recueillir des informations pertinentes sur le potentiel récréatif du milieu.

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE # 1

A- Conditions d'évaluation

Dans un canot sur un plan d'eau calme, à l'avant, à l'arrière, bordé à droite et bordé à gauche.

Instrument d'évaluation:

Echelle de pointage.

Comportements terminaux observables:

- 1- Se déplacer d'un point "A" à un point "B" en ligne droite
- 2- Tourner à droite
- 3- Tourner à gauche
- 4- Arrêter
- 5- Reculer
- 6- Se déplacer latéralement.

Critère de performance: 6/6.

B- Conditions d'évaluation.

Dans un canot sur un plan d'eau vive, à l'avant, à l'arrière
bordé à droite et bordé à gauche.

Instrument d'évaluation:

Echelle de pointage.

Comportements terminaux observables:

- 1- Se déplacer d'un point "A" à un point "B" en ligne droite.
- 2- Tourner à droite
- 3- Tourner à gauche
- 4- Arrêter
- 5- Faire un arrêt contre courant.
- 6- Faire une reprise de courant
- 7- Se déplacer latéralement
- 8- Faire un bac

Critère de performance: 5/8

Objectif pédagogique # 2

Condition d'évaluation:

Avant de partir pour une expédition donnée le futur technicien
sera capable de:

Instruments d'évaluation:

- A- Pour les comportements #1, 2, 3, 5;
rapport écrit individuel.
- B- Pour les comportements # 4, 6, 7, 8;
feuille de pointage.

Comportements terminaux observables:

- 1- Identifier les difficultés relatives à cette expédition.
- 2- Mettre au point l'horaire.
- 3- Faire la liste du matériel souhaitable à apporter.
- 4- Rassembler le matériel nécessaire.
- 5- Préparer le menu.
- 6- Rassembler les vivres
- 7- Vérifier l'embarcation
- 8- Vérifier si les accessoires sont présents et en bon état.

Critères de performance:

- A- Pour comportement # 1, 2, 3, 5, atteindre le seuil minimum de passage; soit D ou 60%
- B- Pour comportement # 4, 6, 7, 8: 4 / 4

Objectif pédagogique # 3Condition d'évaluation:

Faire une expédition de Canot-Camping.

Instrument d'évaluation

Feuille de pointage.

Comportements terminaux observables

- 1- Adapter aux humeurs de la rivière et à diverses situations plus ou moins prévisibles les comportements terminaux observables de l'objectif pédagogique # 1
- 2- Respecter les règles de sécurité minimales essentielles.
- 3- Respecter intégralement les directives du chef d'expédition.
- 4- Participer aux tâches collectives.

- 5- Apporter spontanément une assistance empressée au moment venu (ex.: à l'occasion d'un portage)
- 6- Supporter physiologiquement les piqûres des insectes.
- 7- Supporter psychologiquement les insectes piqueurs.
- 8- Utiliser correctement son matériel (ex.: Vêtement de flottaison individuel, chaudron, tente, sac à dos, etc...)
- 9- Porter un vêtement de flottaison individuel en tout temps sur l'eau.
- 10- S'abstenir inconditionnellement de consommer et/ou de posséder de l'alcool et/ou des stupéfiants.
- 11- Choisir le combustible adéquat pour le feu.
- 12- Allumer un feu.
- 13- Construire un trépied pour la cuisson.
- 14- Cuire ses aliments correctement.
- 15- Porter des vêtements appropriés.
- 16- Sécher ses vêtements et son matériel.
- 17- Eteindre le feu en le noyant, l'étouffant et/ou en lui retirant le combustible.
- 18- Suivre sur la carte la progression de l'expédition.
- 19- Ramasser ses déchets.
- 20- Respecter (ne pas cueillir, détruire, torturer) les plantes et les animaux.
- 21- Respecter l'environnement humain.
- 22- Respecter l'environnement physique
- 23- Respecter la législation relative à la conservation du milieu naturel.

Objectif pédagogique # 4Conditions d'évaluation:

- a. Seul recueillir des informations pertinentes sur le milieu.
- b. Transcrire correctement les informations recueillies sur une carte topographique.

Instrument d'évaluation:

- A. Rapport écrit.
- B. Rapport écrit.

Comportements terminaux observables.

- 1- Pointera correctement en tout temps l'endroit exact où il est sur la carte topographique.
- 2- Notera sur la carte toutes les informations pertinentes essentielles et d'intérêt particulier.
- 3- Transcrira selon la méthode d'inscription des données de la fédération Québécoise de Canot-Camping les informations qu'il a recueillies.
- 4- Recueillir les informations.

Echéancier.Objectif pédagogique # 2

Remettre le rapport écrit concernant les comportements # 2.1, 2.2, 2.3, 2.5 avant le départ pour l'expédition

i.e. Groupe 1: 20 juillet 1979
 2: 27 juillet 1979
 3: 01 août 1979
 4: 06 août 1979

Objectif pédagogique # 4

- A- Remettre le rapport concernant les comportements 4.1, 4.2 immédiatement à la sortie de la rivière après l'activité.
- B- Remettre le rapport concernant le comportement 4.3, le 17 août 1979 de 9 h 10 à 12 h 00 à Clément Paquet.

Annexe D

LE QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

Le 30 janvier 1980.

Monsieur,
Madame,
Mademoiselle,

Dans le cadre du projet T.A.C.H. (Analyse des activités d'enseignement et d'évaluation de certains cours de la session d'été sur le site naturel et d'expérimentation en T.A.C.H.), le moment est maintenant venu de poser la question: "C'est quoi un bon T.A.C.H.?" non seulement à quelques intervenants mais à tous ceux concernés par cette question.

Le but du bref questionnaire auquel vous êtes convié de répondre au meilleur de votre connaissance et dans des délais raisonnables (2 semaines) est de recueillir un ensemble de données qui permettront de tracer le prototype du T.A.C.H. idéal. Les catégories de personnes suivantes ont été sollicitées pour répondre au questionnaire ci-joint: des administrateurs, des professeurs, des techniciens, des finissants, des T.A.C.H. sur le marché du travail depuis 1974 et des responsables administratifs de L.E.C.

Un cordial merci pour votre indispensable collaboration.

Sincèrement,

Romain Rousseau

Romain Rousseau,
Professeur,
Université du Québec à Rimouski,
Consultant-responsable de l'enquête.

RR/tp
Pièce jointe.



SONDAGE SUR LE PROTOTYPE IDEAL D'UN TECHNICIEN EN
AMENAGEMENT CYNEGETIQUE ET HALIEUTIQUE (T.A.C.H.)

Le but de ce questionnaire-enquête est de recueillir un ensemble de données permettant de tracer le prototype idéal du Technicien en aménagement cynégétique et halieutique (T.A.C.H.).

IDENTIFICATION

A quel type de répondants appartenez-vous? Cochez la bonne case.

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 1- Diplômé en T.A.C.H.: | - promotion décembre 1974 | ☐ |
| | - promotion décembre 1975 | ☐ |
| | - promotion décembre 1976 | ☐ |
| | - promotion décembre 1977 | ☐ |
| | - promotion décembre 1978 | ☐ |
| | - promotion décembre 1979 | ☐ |
| 2- Employeur actuel d'un T.A.C.H. | | ☐ |
| 3- Employeur potentiel d'un T.A.C.H. | | ☐ |
| 4- Professeur | | ☐ |
| 5- Professionnel non-enseignant | | ☐ |

VEUILLEZ RETOURNER CE QUESTIONNAIRE AVANT LE 22 FEVRIER, DANS
L'ENVELOPPE PRE-ADRESSEE CI-JOINTE

PREMIERE PARTIE:

Cette partie comprend une liste de caractéristiques. Indiquez à quel degré le T.A.C.H. idéal devrait posséder chacune d'elles.

Les choix de réponses sont les suivants:

- A: à un très haut degré
- B: à un haut degré
- C: à un degré moyen
- D: à un faible degré
- E: à un très faible degré

(Cochez la case appropriée)

- 1- PLANIFIE (Programme son travail en tenant compte d'un processus logique, élabore le plan d'un projet ou d'un travail).
- 2- RESPECTE L'ENVIRONNEMENT (Respecte les quotas de chasse et de pêche, utilise les véhicules dans les endroits permis, lors de sortie en forêt, laisse les lieux propres et le plus intacts possible).
- 3- S'HABILLE ADEQUATEMENT (Porte des vêtements de pluie quand il pleut, des bottes de marche en forêt, des espadrilles en canot).
- 4- EST PONCTUEL (Est fidèle à ses rendez-vous, se conforme aux délais fixés dans la réalisation de ses travaux).
- 5- A L'ESPRIT D'EQUIPE (Recherche le consensus dans les discussions d'équipe, assume la tâche qui lui est assignée dans un travail d'équipe).

A B C D E
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

- | | A | B | C | D | E |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 6- EST PRUDENT (Entrepouse en lieu sûr, les armes à feu et les munitions, est sécuritaire dans l'usage des équipements dangereux). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 7- SUPPORTE L'ISOLEMENT. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 8- EST AUTONOME (Dans des situations de prise de décisions, est capable de fixer son choix, est capable de travailler seul, même si l'équipe se dissocie). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 9- A LE SENS DE L'OBSERVATION (Sait repérer la position des lieux typiques sur une carte et/ou une photo aérienne, remarque sur le terrain des éléments non apparents sur une carte ou une photo). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 10- A DE L'INITIATIVE (Passe à l'action sans attendre des directives précises, soumet des projets ou des activités originaux). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 11- S'ADAPTE A DIVERSES SITUATIONS (Reste calme face à une situation imprévue, est capable de tirer du milieu, des éléments pour répondre à ses besoins physiques: se loger, se nourrir, dormir). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 12- A UN IDEAL DE SERVICE (S'offre pour aider les autres: monte le campement, aide dans les techniques de pêches, en expédition, il attend les moins rapides). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 13- EST TOLERANT (Subit des contrariétés avec patience, accepte de reprendre un travail insatisfaisant). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 14- EST RESPONSABLE (Accepte les conséquences de ses décisions ou des actions qu'il pose, utilise des délégations de pouvoir à bon escient, se soucie d'avoir le matériel ou les équipements requis pour son travail). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

DEUXIEME PARTIE:

Cette partie porte sur la liste des savoirs cognitifs ou des matières qui pourraient figurer au programme de formation d'un T.A.C.H. Quel est le degré d'importance que vous accordez à chacune des matières suivantes dans l'optique de formation du T.A.C.H. idéal.

Les choix de réponses sont les suivants:

- A: très important
- B: important
- C: moyennement important
- D: peu important
- E: très peu important

(Cochez la case appropriée)

	A	B	C	D	E
15- Socio-économie du tourisme	☐	☐	☐	☐	☐
16- Hydrologie	☐	☐	☐	☐	☐
17- Cartographie, photo-interprétation	☐	☐	☐	☐	☐
18- Mammalogie	☐	☐	☐	☐	☐
19- Ichtyologie	☐	☐	☐	☐	☐
20- Ornithologie	☐	☐	☐	☐	☐
21- Botanique	☐	☐	☐	☐	☐
22- Gestion de personnel	☐	☐	☐	☐	☐
23- Administration du tourisme en milieu naturel	☐	☐	☐	☐	☐
24- Aménagement du territoire récréatif	☐	☐	☐	☐	☐
25- Techniques halieutiques	☐	☐	☐	☐	☐
26- Techniques cynégétiques	☐	☐	☐	☐	☐
27- Déplacements en forêt	☐	☐	☐	☐	☐

Bibliographie

- ALLPORT, G. et al., Psychologie existentielle. Traduit par Gergette Zibell. Paris: Epi éditeurs, 1971.
- BLAIS, V., POIVIN, N. et LANTIN, Marie-Claude, L'enseignement sur le terrain. Sherbrooke: Service d'expérimentation pédagogique du Collège de Sherbrooke, 1978.
- BLOOM, B.S. et al., Taxonomie des objectifs pédagogiques. Tome 1: Le domaine cognitif. Traduit par Marcel Lavallée. Montréal: Education Nouvelle, 1969.
- CLARK, D.C., Using Instructional Objectives in Teaching. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company, 1977.
- GENDRE, F., L'analyse statistique multivariée. Paris: Drot, 1976.
- GOBLE, F., The Third force, the Psychology of Abraham Maslow. New York: Grooman Publisher, 1970.
- HARROW, Anita J., Taxonomie des objectifs pédagogiques. Tome 3: Le domaine psychomoteur. Traduit par Marcel Lavallée. Montréal: Les Presses de l'Université du Québec, 1977.
- KRATWOL, D.R. et al., Taxonomie des objectifs pédagogiques. Tome 2: Le domaine affectif. Traduit par Marcel Lavallée. Montréal: Education Nouvelle, 1970.
- LABERGE, F., Guide pour l'élaboration d'un plan de cours. Document de travail. Rimouski: URJAR, Service de l'audio-visuel, 1976.
- MAGER, R.F., Comment définir des objectifs pédagogiques. Traduit par Georges Decote. Paris: Gauthier Villars, 1971.
- MASLOW, A., Toward a Psychology of Being. Princeton: Van Nostrand, 1962.

- NADLAL, M.A., Mesure et évaluation des objectifs pédagogiques. Québec: Les Éditions Saint-Yves, Inc., 1975.
- PLANTE, J.L., L'évaluation de l'enseignant et de l'étudiant. Document de travail. Rimouski: Centre d'études universitaires, 1972.
- ROUSSEAU, R., La statistique descriptive et ses applications en éducation et en psychologie. Québec: P.U.Q., 1971.
- ROUSSEAU, R., Profil des habiletés personnelles susceptibles d'être développées par les cours des programmes du PREL. Monographie no. 1. Rimouski: DQAR-Education, 1977.
- ROUSSEAU, R., Le diagnostic pédagogique des enfants. Notes de cours. Rimouski: DQAR-Education, 1979a.
- ROUSSEAU, R., Projet T.A.C.H. Rapport d'étape. Rimouski, 1979b. Document non publié.
- ROUSSEAU, R., Les cours d'exploration dans les programmes du PREL favorisent-ils l'atteinte de l'objectif affectif général de la croissance personnelle des étudiants? État de la recherche. Communication donnée le 12 juin à l'Université de Montréal dans le cadre du Colloque sur la pédagogie universitaire et publiée dans Les actes du colloque sur la pédagogie universitaire. Montréal: Service pédagogique de l'Université de Montréal, 1979c, pp. 50-54.
- ROUSSEAU, R., Les programmes du PREL à l'UQAR et l'actualisation de soi aux plans personnel et professionnel. L'orientation professionnelle, 1979d, 15, 1, 37-47.
- ROUSSEAU, R. avec la collaboration de Ernestine L. Camiel, M. Dionne et G. Papillon. Évaluation des habiletés personnelles développables par les cours d'exploration. Monographie no. 2. Rimouski: DQAR-Education, 1978.
- ROUSSEAU, R. et LAMTHIER, C., Objectifs et documentation. Rimouski: DQAR-Education, 1979.
- SCHER, L.A., L'évaluation des élèves dans la pratique de la classe. Traduit par Rachel Cohen. Paris: P.U.F., 1975.